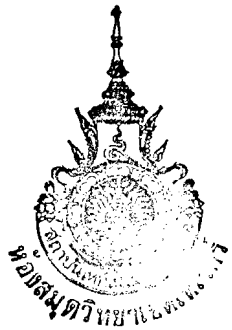
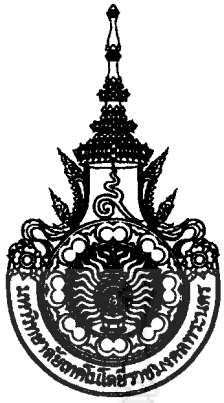




# สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


นุกูล ชูทอง

อัญชุลี แย้มจินดา

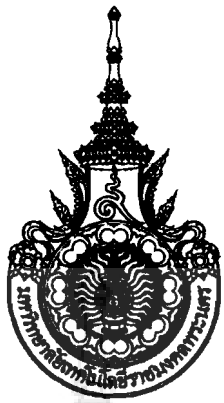


ห้องสมุดวิทยาเขตเทเวศร์
วันที่ 17 มี.ค. 2551
เลขทะเบียน 020030
เลขหมู่ 29.
น จ๖๖๘
ส.4



งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ 2550

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



# State of Education Management and Administrative Problems of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

NUKOOL CHOOTHONG
ANCHULEE YAEMJINDAR

This Report is Funded by Rajamangala University of Technology Phra Nakhon,
Fiscal Year 2007

ชื่อเรื่อง : สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัย : นุกูล ชูทอง
อัญชุลี แย้มจินดา

พ.ศ. : 2550

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทิศทาง และเป้าหมายการผลิตบัณฑิต และเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนเพื่อศึกษาลักษณะปัญหาการบริหารในปัจจุบัน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) และบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 324 คน นำเสนอผลการวิจัยในรูปกราฟแท่งและแบบบรรยาย (Descriptive) ตารางแสดงผลร้อยละ (Percentage) และทดสอบคำถามวิจัยด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-square : $\chi^2$) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นคือ .05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดทิศทางการผลิตบัณฑิตในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และทิศทางการผลิตบัณฑิตในกลุ่มสังคมศาสตร์ลดลง

2. แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยสอดคล้องในด้านการจัดการความรู้ระดับประเทศมากที่สุด

3. แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยสอดคล้องในด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทยมากที่สุด

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสบปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร การขาดแคลนอัตรากำลังคน ขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความถนัดในการทำงาน และประสบปัญหาการบริหารงานด้านการจัดสวัสดิการ และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ

Title : State of Education Management and Administrative Problems of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Researcher : Nukool Choothong and Anchulee Yaemjindar

Year : 2007

## Abstract

The objective of this research is to study the goal and direction of creating students at a bachelor degree level to blend in and go along with the planned strategy of the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, as well as the national plan and national education plan. To research the managing problems at the present time. This research is both a quality and quantity research (Triangulation) Using the Content Analysis method and the Survey Research method. The sample groups are part of the planned strategy of the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (2005-2010) and the University staff which consists of 324. Results present in the form of a bar graph, a descriptive, percentage and chi-square table, using SPSS program to compile. The level of significance is .05.

**The results of the research are as follows:**

1. The Rajamangala University of Technology Phra Nakhon is able to create more students, scientists and technology students. But, the amount of sociology students was lowered.

2. The planned strategy of the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (2005-2010) is able to work together as one in the form of knowledge management.

3. The planned strategy of the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (2005-2010) is able to give additional knowledge and develop learning for the Thai society.

4. The problems that Rajamangala University of Technology Phra Nakhon faced include human resource management, workforce deficiency, lack of planning, qualified personals working in certain position, welfare management and incentive.

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงลงด้วยดีด้วยความกรุณาจากท่านรองศาสตราจารย์ดวงสุดา เตโชติรส อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนคณาจารย์ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ยังได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนเป็นกำลังใจให้นักวิจัยทุกคน คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

การทำวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพทูล สีใส และอาจารย์สุชาดา ท้าวลอม ในการอำนวยความสะดวกให้คณะผู้วิจัยได้ทำแบบทดสอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (จักรพงษ ภูวนารถ) ที่กรุณาสละเวลาช่วยในการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด ตลอดจนขอขอบคุณ นายบุญเกิด วงษ์บุญงาม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว และนายสมโภช สุขเกษม บุคลากร 6ว ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาช่วยลงรหัสในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีโครงการอบรมเพื่อให้ข้อมูล และพัฒนาความรู้ให้แก่คณะผู้วิจัย สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนด้วยการตอบแบบสอบถาม และได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยของประเทศ

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2550

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| **บทคัดย่อภาษาไทย** | | (1) |
| **บทคัดย่อภาษาอังกฤษ** | | (2) |
| **กิตติกรรมประกาศ** | | (3) |
| **สารบัญตาราง** | | (7) |
| **สารบัญภาพ** | | (9) |
| **บทที่** | | |
| 1 | **บทนำ** | 1 |
| | หลักการและเหตุผล | 1 |
| | คำถามนำวิจัย | 10 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 10 |
| | ขอบเขตการวิจัย | 10 |
| | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 11 |
| | วิธีดำเนินการวิจัย | 12 |
| | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | 12 |
| | นิยามศัพท์ | 13 |
| 2 | **แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | 14 |
| | แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ | 15 |
| | แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี/ หลักธรรมาภิบาล | 16 |
| | แนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 19 |
| | แนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม | 22 |
| | ปรัชญาของการบริหารการศึกษา | 26 |
| | ทฤษฎีการบริหารการศึกษา | 27 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 40 |
| | สรุปสาระสำคัญแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) | 44 |
| | สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) | 48 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | | หน้า |
|---|---|---|
| 3 | **ระเบียบวิธีวิจัย** | **68** |
| | กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 68 |
| | เครื่องมือในการวิจัย | 69 |
| | การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 75 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 76 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 77 |
| 4 | **ผลการวิจัย** | **78** |
| | การวิเคราะห์ทิศทางการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 78 |
| | ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 – 2553) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) | 88 |
| | ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ.2548 – 2553) กับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 | 90 |
| | ผลการวิจัยเชิงสำรวจ | 92 |
| 5 | **สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **103** |
| | สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย | 103 |
| | คำถามวิจัยที่ 1 | 103 |
| | คำถามวิจัยที่ 2 | 104 |
| | คำถามวิจัยที่ 3 | 105 |
| | คำถามวิจัยที่ 4 | 106 |
| | อภิปรายผลตามแนวคิดและทฤษฎี | 107 |
| | ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 115 |
| | ข้อเสนอแนะสำหรับประชาชนทั่วไป | 117 |
| | ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป | 117 |
| | ข้อจำกัดของงานวิจัย | 118 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | หน้า |
|---|---|
| **บรรณานุกรม** | 120 |
| **ภาคผนวก ก. การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ** Taro Yamane | 125 |
| **ภาคผนวก ข. สูตรการหาค่าความน่าเชื่อถือตามหลักเกณฑ์ของ** Holsti | 126 |
| **ภาคผนวก ค. ตัวอย่างตารางลงรหัส** | 127 |
| **ภาคผนวก ง. ตัวอย่างแบบสอบถาม** | 137 |
| **ภาคผนวก จ. เอกสารอื่น ๆ** | 142 |


มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

# สารบัญตาราง


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) | 89 |
| 2 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 | 91 |
| 3 | ตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา | 92 |
| 4 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ | 93 |
| 5 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ | 93 |
| 6 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา | 94 |
| 7 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 94 |
| 8 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล | 95 |
| 9 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติงานประจำ | 95 |
| 10 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 96 |
| 11 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามวิธีการมอบหมายงาน | 96 |
| 12 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ | 97 |
| 13 | ตารางแสดงค่าเฉลี่ยภาระงานจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง | 98 |
| 14 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามการกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงาน | 98 |
| 15 | ตารางแสดงค่าเฉลี่ยการกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงานจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง | 99 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| | | หน้า |
|---|---|---|
| 16 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละสภาพปัญหาการปฏิบัติในส่วนงานของกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก | 99 |
| 17 | ตารางแสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 100 |


มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

# สารบัญภาพ


| ภาพที่ | | | หน้า |
|---|---|---|---|
| | 2.1 | ภาพแสดงการสังเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบคิดของ RBM | 21 |
| | 2.2 | ภาพแสดงสาระสำคัญของการจัดการเชิงคุณภาพ | 25 |
| | 2.3 | ภาพแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากปฏิกิริยาระหว่างสถาบันมิติและบุคลามิติ | 33 |
| | 2.4 | ภาพแสดงตารางภาวะความเป็นผู้นำ | 37 |
| | 2.5 | ภาพแสดงตารางการจัดการของ Blake และ Mauton | 38 |
| | 2.6 | ภาพแสดงการจำลองความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของ 3 องค์การกับภาคประชาชน | 67 |
| **กราฟที่** | 1 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 79 |
| | 2 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 80 |
| | 3 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 81 |
| | 4 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 82 |
| | 5 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 83 |
| | 6 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 84 |
| | 7 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 85 |
| | 8 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 86 |
| | 9 | กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 87 |

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. หลักการและเหตุผล

จากอดีตที่ผ่านมาสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างรวดเร็วภายใต้ปรากฏการณ์ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกดังกล่าวด้วย เห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว กระทั่งประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปลายปี 2540 และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเมืองโดยการเรียกร้องจากฝ่ายประชาชน

ในที่สุด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็เป็นรัฐธรรมนูญฉบับประวัติศาสตร์ของประเทศไทย เนื่องจากมีกระบวนการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญที่มีความสมบูรณ์ และชอบธรรม ตลอดจนภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุดเมื่อเทียบกับรัฐธรรมนูญทั้ง 15 ฉบับที่ผ่านมา (คณิน บุญสุวรรณ, 2541) โดยรัฐธรรมนูญ ฉบับที่ 16 นี้มีเจตนารมณ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ *ประการที่หนึ่ง* เปลี่ยนการเมืองของนักการเมือง ให้เป็น "การเมืองของพลเมือง" *ประการที่สอง* มุ่งที่จะทำให้ระบบการเมืองและระบบราชการมีความสุจริตและชอบธรรมในการใช้อำนาจ และการเพิ่มอำนาจพลเมืองในการควบคุมการใช้อำนาจในทุกระดับทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะ Good Governance *ประการที่สาม* การทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพ นายกรัฐมนตรีมีภาวะความเป็นผู้นำและรัฐสภามีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548)

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือ การพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการศึกษาของประเทศไทย ดังปรากฏในบทบัญญัติต่อไปนี้

**มาตรา** 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแลการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ ตามที่

กฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการตามวรรคสองต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐ และประโยชน์สาธารณะอื่น รวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

**มาตรา** 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ

การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

**มาตรา** 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

**มาตรา** 53 เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแล มีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

**มาตรา** 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

**มาตรา** 69 บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พิทักษ์ ปกป้อง และสืบสานศิลปะวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

**มาตรา** 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝัง

จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

**มาตรา** 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540)

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้รัฐจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และให้เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษา อบรม ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติรัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นในวันที่ 19 สิงหาคม 2542 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นพระราชบัญญัติที่มีกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับการออกกฎหมายค่อนข้างสมบูรณ์ กล่าวคือ มีกระบวนการจัดทำตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนได้จัดทำประชาพิจารณ์ (Public hearing) อย่างกว้างขวาง และขั้นตอนสุดท้าย คือ การพิจารณาอย่างรอบคอบของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญครอบคลุม 10 ประเด็นหลัก คือ

1. ด้านปรัชญา เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายการศึกษา
2. หลักการจัดการศึกษา

3. สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

4. รูปแบบการจัดการศึกษา

5. แนวการจัดการศึกษา

6. การบริหารและการจัดการศึกษา

7. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

8. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

9. ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

10. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับนี้ได้พยายามวางกรอบการปฏิรูปการศึกษาเพื่อขจัดปัญหาด้านการศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องประกอบด้วยองค์กรและบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะองค์กรฝ่ายปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจะประสบผลสำเร็จได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

คำว่า "สถานศึกษา" พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง "สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา"

สำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุไว้ดังนี้

**มาตรา 31** กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

**มาตรา** 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ จำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็น หรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา** 33 สภาการศึกษา มีหน้าที่

(1) พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ

(2) พิจารณาเสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนตาม (1)

(3) พิจารณาเสนอนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(4) ดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาตาม (1)

(5) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

การเสนอนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษา ให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

ให้คณะกรรมการสภาการศึกษา ประกอบด้วย รัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ พระภิกษุซึ่งเป็นผู้แทนคณะสงฆ์ ผู้แทนคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่นรวมกัน

ให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นนิติบุคคล และให้เลขาธิการสภาเป็นกรรมการและเลขานุการ

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา** 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**มาตรา** 36 ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21

ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ

(มาตรา 21 กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานนั้นได้ โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในมาตรา 31 – มาตรา 34 และมาตรา 36 นั้น อาจกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ มุ่งปฏิรูปการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน การศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจนในระดับนโยบายของชาติ ด้วยการจัดให้มีสภาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาและเสนอนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับเสนอต่อคณะรัฐมนตรี นับเป็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาในรูปของคณะบุคคล กล่าวคือ การจัดตั้งสภา และคณะกรรมการต่างๆ ดังปรากฏในมาตรา 33 และมาตรา 34

ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย และสามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเองได้ ส่งผลให้มีความคล่องตัวในด้านการบริหารมากขึ้น มีเสรีภาพทางวิชาการ แต่ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อเป็นเช่นนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของตนเอง ตลอดจนการวางแผนการบริหารต่างๆ ควรให้สอดคล้องกับแผนงานขององค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยมีสถานะตามกฎหมายเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548, บทเฉพาะกาล)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548, มาตรา 7) ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี 2549 –

2553 เพื่อผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับกลางและระดับสูงให้ตรงกับทิศทางความต้องการของอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นขีดความสามารถใน 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์ เหล็ก ปิโตรเคมี ซอฟต์แวร์ อาหาร ท่องเที่ยวและแฟชั่น (มติคณะรัฐมนตรี, วันที่ 28 ธันวาคม 2547)

นอกจากนี้ รายงานสรุปสาระสำคัญ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมครั้งที่ 18 วันพฤหัสบดีที่ 6 ตุลาคม 2548 และครั้งที่ 19 วันพฤหัสบดีที่ 13 ตุลาคม 2548 เรื่อง "มาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา" ได้มีข้อสังเกตว่า การพัฒนาประเทศควรจะเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และการบริการ เน้นการปรับโครงสร้างภาคเกษตรเป็นเรื่องหลัก ส่วนภาคอุตสาหกรรมควรศึกษาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมกลุ่มการบริการขนส่ง เป็นต้น เพื่อกำหนดทิศทางความต้องการแรงงานของประเทศ โดยที่ในอีก 4 ปีข้างหน้าจะเป็นการเน้นไปที่การพัฒนาประเทศ โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการใช้ความรู้และเทคโนโลยีที่สูงขึ้นในการผลิต (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0506 (3) / ว 1610 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2548 ) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การให้การศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มุ่งผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี

ปัจจุบันประเด็นเรื่องกำลังคนของประเทศไทยนั้น เป็นปัญหาสำคัญซึ่งพบว่ากำลังคนในตลาดแรงงานขาดความสามารถในการปฏิบัติ เนื่องจากที่ผ่านมาสถานศึกษาจะผลิตบัณฑิตโดยเน้นภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ สำหรับปัจจุบันตลาดแรงงานมีความต้องการกำลังคนในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องผลิตเพิ่มมากขึ้นในสัดส่วนบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ร้อยละ 65 และด้านสังคมศาสตร์ร้อยละ 35 และสัดส่วนนี้ต้องเน้นเรื่องคุณภาพด้วย (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0506 (3) / ว 1610 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2548 )

นอกจากนี้การศึกษาเรื่อง "ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก" (2548) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ในปี 2547 ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์

และชิ้นส่วน จำนวน 4.7 หมื่นคน และความต้องการแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) จะเพิ่มขึ้นในปี 2552 เกือบ 7 หมื่นคน

สำหรับการศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มการผลิตกำลังแรงงาน พบว่า ในปี 2547 มีแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) เข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 1.2 แสนคน และเป็นแรงงานที่ไม่ใช่แรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Non S&T) จำนวน 2 แสนกว่าคน สำหรับในปี 2552 คาดว่าจะมีแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) เข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวน 1.4 แสนคน ซึ่งเป็นแรงงานในระดับปริญญาตรี 5 หมื่นกว่าคน

ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวยังได้พบปัญหาในเชิงปริมาณว่า ในอนาคตตลาดแรงงานอาจประสบกับปัญหาแรงงานระดับ ปวช. และ ปวส. โดยเฉพาะสายการผลิต มีจำนวนลดลงจนถึงขั้นขาดแคลน และแรงงานระดับปริญญาตรีและสูงกว่าซึ่งกำลังมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในบางสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมถูกตัดทอนเนื้อหาและลดความเข้มข้นในการเรียนลง ทำให้แรงงานขาดความรู้บางวิชาและมีความรู้ไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอย่างเต็มที่นัก สำหรับปัญหาในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ ขาดคุณภาพพื้นฐานด้านเจตคติที่ดีในการทำงานภาคอุตสาหกรรม ขาดความรู้พื้นฐาน ขาดความซื่อสัตย์ ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ขาดการสื่อสารที่ดีและขาดความรู้เฉพาะทาง นอกจากนี้ยังเป็น "ผู้ใช้" เทคโนโลยีมากกว่าการเป็น "ผู้ผลิต" เทคโนโลยี ตลอดจนขาดการกำหนดมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพ สถานศึกษาขาดบุคลากรและอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงหลักสูตรขาดความสมดุล กล่าวคือไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในหัวข้อ "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ครั้งนี้ จึงมีประเด็นศึกษาความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำมาปรับปรุงการจัดทำแผนการศึกษาของมหาวิทยาลัยในอนาคต รวมทั้งการจัดทำแผนอื่นเพื่อรองรับการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกต้องมากที่สุด

## 2. คำถามนำวิจัย

1. การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีทิศทาง และเป้าหมาย อย่างไร

2. แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร

3. แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร

4. ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในปัจจุบันคือปัญหาด้านใดบ้าง และมีลักษณะอย่างไร

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทิศทาง และเป้าหมายการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.เพื่อศึกษาความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

4. เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน

## 4. ขอบเขตการวิจัย

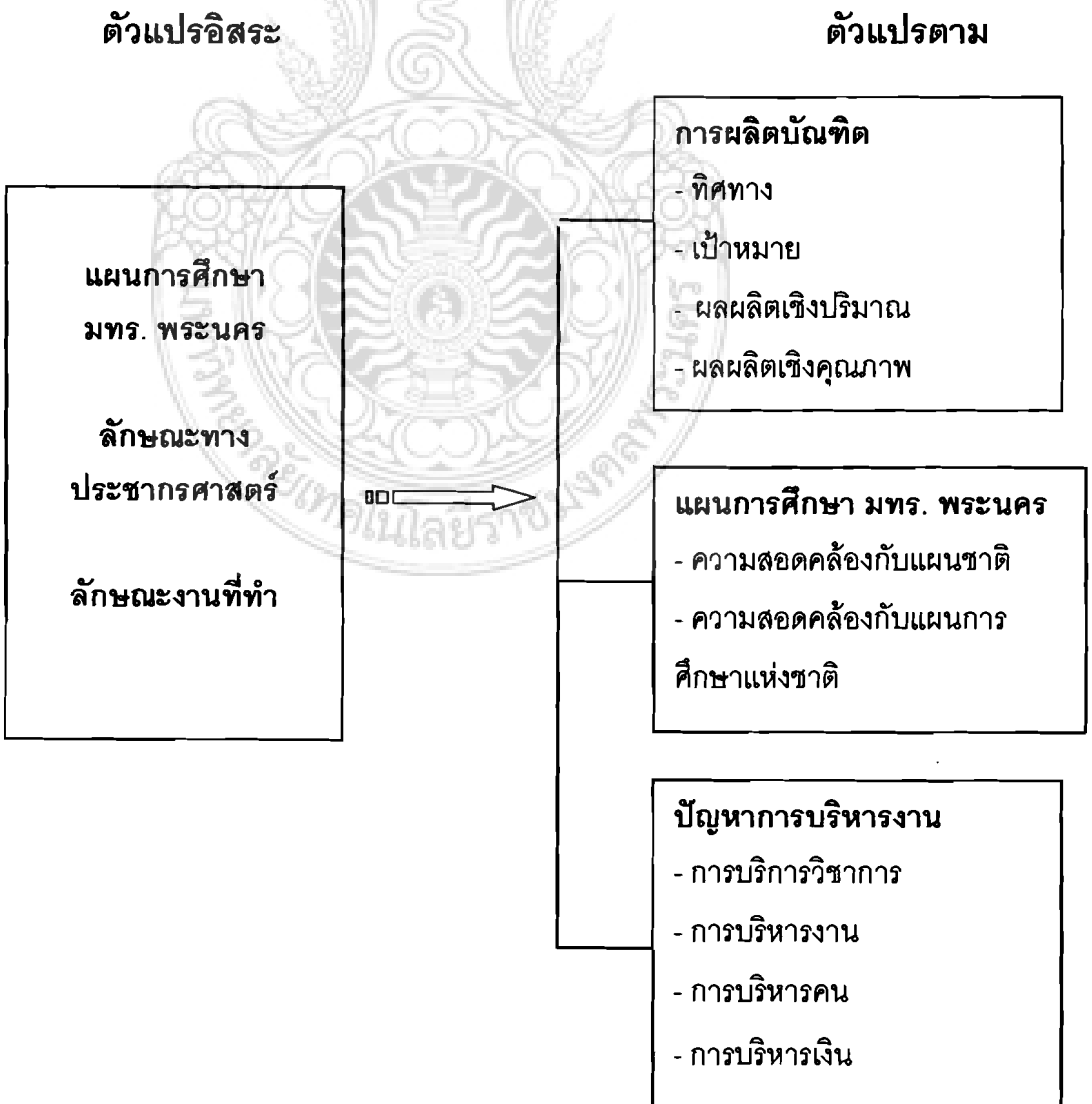
การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมการศึกษาในเรื่องความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยเน้นศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยตารางลงรหัส (Coding sheet) ประชากรในการศึกษาคือ แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553)

2. ส่วนของการสำรวจข้อมูล (Survey research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 815 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบให้โควต้าวิทยาเขตละ 80 คน จากนั้นแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแบบบังบังเอิญ แต่ให้ครอบคลุมประเภทของบุคลากร คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานของรัฐ และกลุ่มลูกจ้างประจำ

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



**6. วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) โดยจะมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อสรุปทิศทางและเป้าหมายของการผลิตบัณฑิต

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของหน่วยงานด้านการศึกษาตามกฎหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) เพื่อสร้างตารางลงรหัส (Coding sheet) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับแผนการพัฒนาประเทศ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัญหาการดำเนินการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและนำเสนอรายงานวิจัย

**7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทราบทิศทาง และเป้าหมาย การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายสามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมของตนเอง และหน่วยงานเพื่อตอบสนองทิศทางการผลิตบัณฑิตได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น

2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทราบความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย กับทิศทางการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถคาดการณ์ ให้ข้อเสนอแนะ และเตรียมการจัดทำแผนอื่นรองรับได้อย่างถูกต้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากขึ้น

3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทราบความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย กับแผนการศึกษาแห่งชาติ ส่งผลให้สามารถปรับปรุงแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัยให้เป็นลักษณะเฉพาะได้มากขึ้น และตอบสนองความต้องการของประเทศได้อย่างถูกต้อง

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทราบลักษณะปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ส่งผลให้สามารถเตรียมการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

8. **นิยามศัพท์**

| | | |
|---|---|---|
| สถานศึกษา | หมายถึง | หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา |
| การบริหารและการจัดการศึกษา | หมายถึง | การดำเนินกิจการของสถานศึกษาได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษานั้น |
| แผนการศึกษาแห่งชาติ | หมายถึง | แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 -2553) |
| แผนพัฒนาประเทศ | หมายถึง | แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | หมายถึง | มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ |

# บทที่ 2
# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาทิศทาง และเป้าหมายการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนเพื่อศึกษาลักษณะปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อหลักดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
   - 1.1 แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ
   - 1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี / หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
   - 1.3 แนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM)
   - 1.4 แนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM)
   - 1.5 ปรัชญาของการบริหารการศึกษา
   - 1.6 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สรุปสาระสำคัญแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)
4. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

## 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1.1 แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ

พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ได้แสดงปาฐกถา เรื่อง "แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ" ในงานสัมมนาเรื่อง "การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางพระราชดำริเพื่อประเทศไทยในอนาคต" เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2549 ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งนี้ประธานองคมนตรีได้รวบรวมแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้ไว้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐได้ 14 ประการดังนี้ (หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ ฉบับวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2549, หน้า 3)

1. การบริหารจะต้องเป็นการบริการเพื่อความมั่นคงของชาติ เพื่อความเจริญของประเทศและเพื่อความผาสุกของประชาชน

2. การบริหารจะต้องบริหารด้วยความสามัคคี เพราะความสามัคคีปรองดองจะนำไปสู่ความร่วมมือและความเข้มแข็ง ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

3. การบริหารจะต้องบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งต้องซื่อสัตย์สุจริตทั้งในความคิด การพูดและการกระทำ

4. การบริหารจะต้องเป็นการบริหารที่ถูกต้อง คือ ถูกต้องตามกฎหมาย ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ มีความเที่ยงธรรม เที่ยงตรง มีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเป็นการบริหารที่มีเอกภาพ มีการประสานงาน มีการประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน

6. การบริหารจะต้องเป็นการบริหารด้วยความเพียรอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้บริหารจะต้องไม่หวาดกลัวต่ออิทธิพลใดๆ และต้องอยู่คนละฝ่ายกับความไม่ถูกต้อง

8. ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้อย่างจริงจัง อย่างลึกซึ้ง อย่างกว้างขวาง ทั้งทางลึกและทางกว้าง

9. ผู้บริหารจะต้องมีความสำนึกในความรับผิดชอบและเห็นความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบหมายรวมถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล

10. ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและฉลาด มีความถูกต้องเหมาะสม

11. ผู้บริหารจะต้องมีสติมีปัญญา สามารถพิจารณาปัญหาได้กว้างไกลรอบคอบทุกแง่มุม

12. ผู้บริหารจะต้องแน่วแน่ที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิด

13. ผู้บริหารจะต้องบริหารแบบปิดทองหลังพระ

14. ผู้บริหารทุกระดับที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในฐานะองค์การทางการศึกษา จึงควรน้อมนำแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐทั้ง 14 ประการมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นองค์การที่ผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง

### 1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี / หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

วิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยมีส่วนผลักดันให้เกิดกระแสความสนใจในการปฏิรูปต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับบทบาทภาครัฐ และที่สำคัญเกิดกระแสการตื่นตัวในการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) และการรณรงค์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยอันเป็นผลมาจากการจัดการที่ผิดพลาด การขาดกรอบด้านศีลธรรม (Moral Framework) และจรรยาบรรณวิชาชีพ ขณะเดียวกันโลกาภิวัตน์ได้สร้างกระแสตื่นตัวในระดับสากล แนวคิดเรื่องเสรีนิยมใหม่ (Neoliberism) ส่งผลให้มีการเปิดเสรีและการขยายตัวของธุรกิจข้ามชาติ ทำให้รัฐบาลต้องปรับโครงสร้าง บทบาทภารกิจ ปรับแก้กฎเกณฑ์เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยมาทำหน้าที่จัดการด้านสาธารณะ ปรับบทบาทของรัฐจากการปกครองประชาชนมาเป็นการประสานประโยชน์ให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองและการวางรากฐานธรรมาภิบาล

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2549 : 44 - 45) เสนอว่า ธรรมาภิบาล มีที่มา 3 ประการ ได้แก่

1) เจตนารมณ์ของนักคิดที่ปารถนาเห็นมนุษย์มีระบบการปกครองที่ดีและเป็นธรรม จึงพยายามคิดรูปแบบการปกครองที่มีหลักการใหม่ขึ้น

2) การเสนอของธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญต่อธรรมาภิบาลเพราะจากประสบการณ์ได้รับจากการเข้าไปจัดการหนี้สินในประเทศกำลังพัฒนา พบว่าความสามารถในการใช้หนี้สินขึ้นกับจริยธรรม ความโปร่งใสของผู้นำ และเพื่อสร้างหลักประกันในการลดหนี้สูญและลดผลกระทบต่อประชาชน ดังนั้น มาตรการที่จะใช้ควบคุมลูกหนี้ได้จึงต้องมีสนับสนุนให้รัฐบาล ประเทศลูกหนี้มีธรรมาภิบาล

3) ปัญญาชน นักคิด นักการเมืองหรือ เทคโนแครตที่ได้รับการศึกษาจากตะวันตก นำเอาความรู้เรื่องธรรมาภิบาลไปใช้เผยแพร่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยโดยมีเจตนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การปกครองที่ดี เช่น แนวคิด "ธรรมรัฐ" เสนอโดย ธีรยุทธ บุญมี โดยเน้นผนึกพลังประชาสังคม และความหลากหลายในการสร้างธรรมรัฐในระดับสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน หรือ "ธรรมราษฎร์" เสนอโดย อมรา พงศาพิชญ์ ที่เสนอทัศนะว่า Good Governance ควรพัฒนาลึกไปถึง "มนุษยธรรม" มีหลักปกครองที่มีเป้าหมายเพื่อความเป็นธรรมของราษฎร

**นิยามความหมาย** ที่สะท้อนถึงสาระสำคัญของธรรมาภิบาล (Good Governance) ในบริบทสังคม การเมืองและการบริหารของไทยอาจสรุปประเด็นหลักได้ดังนี้

- การบริหารกิจการบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของพลเมืองอย่างเสมอกันมีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดเห็นของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ ในจดหมายเปิดผนึกจากที่ประชุมคณาจารย์รัฐศาสตร์ 8 สิงหาคม 2540 อ้างถึงใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2549 : 45)

- ภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคสังคมที่มีความถูกต้องเป็นธรรม โดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้และภาคสังคมเข้มแข็ง ประเทศมีกำลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรม โดยการถักทอทางสังคมสร้างพลังทางสังคมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติ (ประเวศ วะสี, 2541 อ้างถึงใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2549 : 45)

- ผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่า

นโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่า รัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชน (อานันท์ ปันยารชุน อ้างถึงใน ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2549)

- กระบวนความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารงานราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วม คุณธรรม ความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น (ธีรยุทธ บุญมี, 2541 : 17)

**องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล** ที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Integrity) โดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพซื่อสัตย์สุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงการทำงานขององค์การทุกองค์การให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม (Public Participation) ได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ อาทิ การแจ้งความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงมติ เป็นต้น

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Value of Money) ได้แก่การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

**1.3 แนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์** (Results Based Management : RBM)

กิตติ บุนนาค (2549 : 22-38) ได้อธิบายถึงกรอบแนวความคิดอันสำคัญของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ไว้ดังนี้

**1. แนวความคิดของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)**

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดขององค์การที่จะพยายามสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์อันมีประสิทธิภาพเข้ามาใช้ในการจัดการและดำเนินงานขององค์การ โดยมีความมุ่งหวังที่จะต้องการทำให้ผลของการให้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ เหล่านั้นประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับ ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcomes)

**2. องค์ประกอบอันสำคัญของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)**

องค์ประกอบของ RBM จะประกอบไปด้วยเครื่องมืออันสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับ 7 Ks (7 Knowledges)

องค์ความรู้ด้านนี้จัดเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการ RBM และถ้านักบริหารขององค์การใดปราศจากซึ่งองค์ความรู้ 7 ด้านนี้แล้ว อาจระบุได้อย่างชัดเจนและมั่นใจได้ว่า กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นจากกระบวนการใดๆ หรือแม้แต่กระบวนการของ RBM จะต้องล้มเหลว (Failure) อย่างแน่นอน และองค์ความรู้ที่สำคัญดังกล่าวประกอบไปด้วย

1.1) องค์ความรู้ด้านการจัดการ (Management)

1.2) องค์ความรู้ด้านการตลาด (Marketing)

1.3) องค์ความรู้ด้านการบัญชี (Accounting)

1.4) องค์ความรู้ด้านการเงิน (Finance)

1.5) องค์ความรู้ด้านการผลิต (Production)

1.6) องค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

1.7) องค์ความรู้ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (Administrative)

2. การวิเคราะห์เพื่อแสวงหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ขององค์การ (SWOT Analysis)

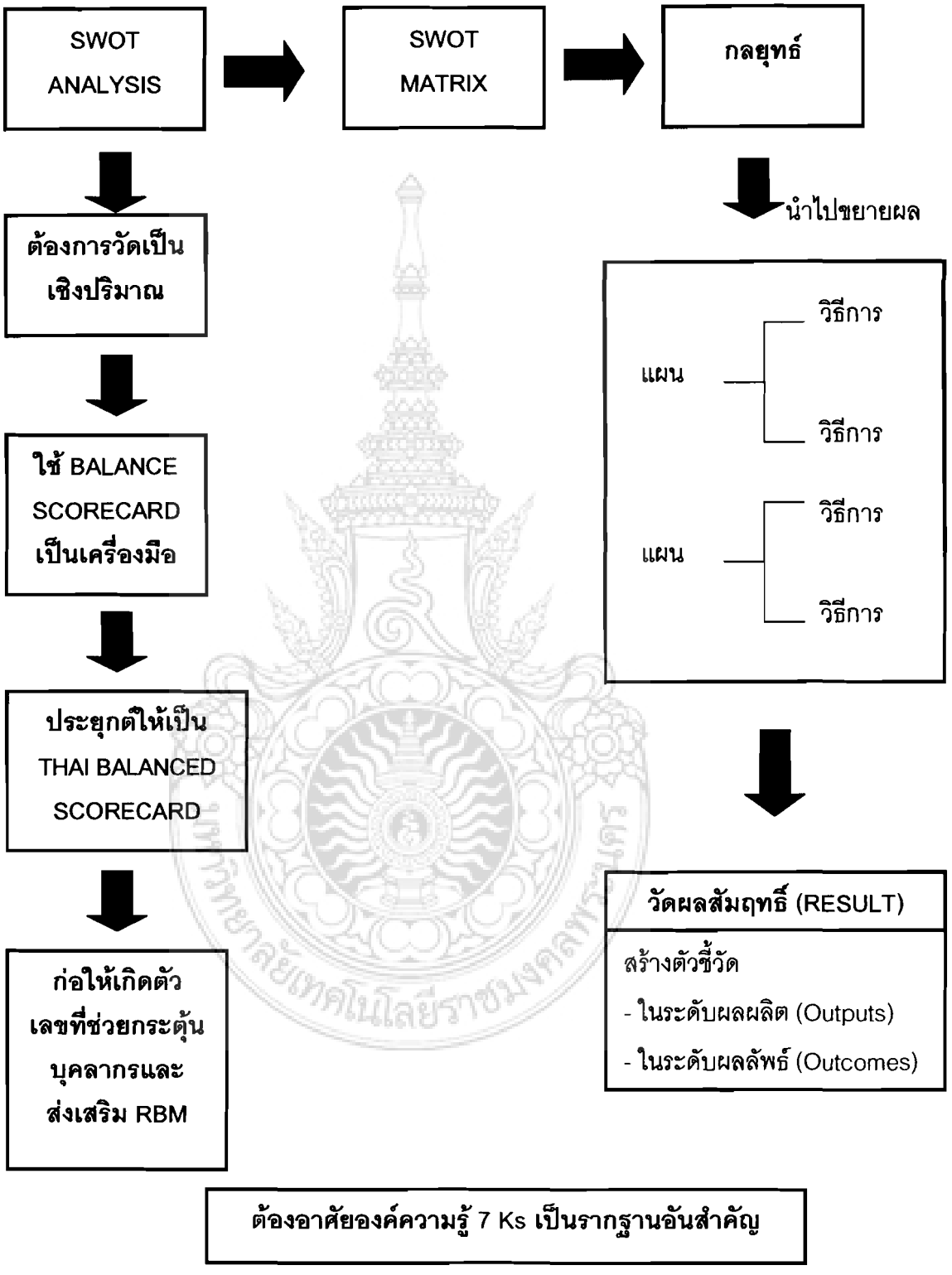
3. SWOT MATRIX เพื่อใช้ในการแสวงหากลยุทธ์ทางการบริหารอันมีประสิทธิภาพให้แก่องค์การ

4. แผนและวิธีการ เพื่อทำให้กลยุทธ์ทางการบริหารที่จะนำไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

5. ตัวชี้วัด เพื่อนำไปใช้ในการวัดระดับของผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์ทางการบริหารต่างๆ ที่ได้นำไปปฏิบัติได้แล้ว

6. Balanced Scorecard เพื่อต้องการที่จะแปลงข้อมูลเชิงคุณภาพของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดให้อยู่ในรูปของข้อมูลเชิงปริมาณหรือตัวเลข โดยต้องถือว่าค่าตัวเลขจาก Balanced Scorecard เป็นเพียงแค่ส่วนเสริมของกระบวนการการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) เท่านั้น

อธิบายกระบวนการทั้งหมดได้ดังนี้




ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงการสังเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบคิดของ RBM

1.4 **แนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม** (Total Quality Management : TQM)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549 : 172-175) ได้อธิบายถึงการจัดการคุณภาพโดยรวมว่า การจัดการคุณภาพมีชื่อเรียกต่างกันอย่างมาก เช่น การควบคุมคุณภาพ (Quality Control: QC) การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM), ISO, Six Sigma แม้ว่าการจัดการเหล่านี้มีคำจำกัดความและรายเอียดของวิธีการต่างกัน แต่สาระสำคัญจะคล้ายกัน จากการประมวลสาระสำคัญของแนวคิดเรื่องการจัดการเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. **พันธะผูกพันกับคุณภาพ** (Commitment to Quality)

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพขึ้นอยู่กับความเชื่อและความมุ่งมั่นเกี่ยวกับคุณภาพใน 4 ระดับ คือ

1) พันธะผูกพันในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับว่าคุณภาพนั้นจะช่วยในการพัฒนาและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันและเชื่อมั่นว่าลูกค้าต้องการสินค้าที่มีคุณภาพแม้ว่าจะต้องซื้อด้วยราคาแพงกว่าก็ตาม

2) พันธะผูกพันต่อลูกค้า กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องรักษาและทำให้คุณภาพเกิดขึ้นในทุกธุรกรรมที่ติดต่อกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์

3) พันธะผูกพันจากผู้บริหารระดับสูงในการสนับสนุนการจัดการเชิงคุณภาพ

4) พันธะผูกพันจากทุกคนในองค์การในการอุทิศตัวเพื่อช่วยในการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพและยอมรับว่าคุณภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความอยู่รอดขององค์การและความสามารถในการสนองความพึงพอใจของลูกค้า

2. **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** (Continuous Improvement)

การจัดการเชิงคุณภาพต้องอาศัยการปรับปรุงอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้โดยผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีการสนับสนุนการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะนำส่งสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า

3. **การมีส่วนร่วมทั้งหมด** (Total Involvement)

การจัดการเชิงคุณภาพจะสำเร็จด้วยการทำงานซึ่งระดมจากบุคคลทุกระดับในทุกหน่วยงาน เพื่อระดมความเห็นจากหลายมุมมองเพื่อช่วยในการตัดสินใจ โดยจะอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีหลายรูปแบบ คือ

1) ทีมงานแนวตั้ง (Vertical Teamwork) คือ ทีมงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับฝ่ายปฏิบัติการ

2) ทีมงานแนวนอน (Horizontal Teamwork) คือ ทีมงานที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานหลายหน่วยงานมารวมกัน

3) ทีมงานระหว่างองค์การ (Interorganization Teamwork) เป็นการนำตัวแทนทั้งฝ่ายลูกค้าและซัพพลายเออร์มาร่วมกัน เพื่อสร้างคุณภาพที่สอดคล้องหรือเกินความคาดหมายของลูกค้า

4. **การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีและวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างกว้างขวาง** (Extensive Use of Scientific Tools, Technologies, and Methods)

การจัดการคุณภาพต้องมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์แทนการใช้อารมณ์ความรู้สึกในการบริหาร เครื่องมือเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ เครื่องมือทางสถิติ กฎและหลักทางวิทยาศาสตร์ในสาขาต่างๆ อาทิ กลศาสตร์ เทอร์โมไดนามิกส์ โลหะวิทยา รวมทั้งมาตรฐาน หรือ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หรือ อาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกในการตัดสินใจ

5. **เน้นที่ลูกค้า** (Customers-oriented)

องค์การหลายแห่งให้คำจำกัดความของลูกค้าอย่างแคบๆ โดยหมายถึงเฉพาะบุคคลหรือองค์การที่จ่ายเงินเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการ แต่ลูกค้าตามแนวคิดของการจัดการคุณภาพหมายถึง ทั้งลูกค้าภายใน (Internal customer) และลูกค้าภายนอก (External customer) การทำงานที่ดีจะไม่ได้คำนึงถึงความสะดวกสบายในการทำงานของหน่วยงานตนเองเท่านั้น หากต้องพิจารณาถึงการสร้าความพอใจแก่หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องที่เป็นลูกค้าของการให้บริการ และยังต้องให้ความสำคัญกับลูกค้าภายนอกอีกด้วย

**6. เน้นกระบวนการ** (Process-oriented)

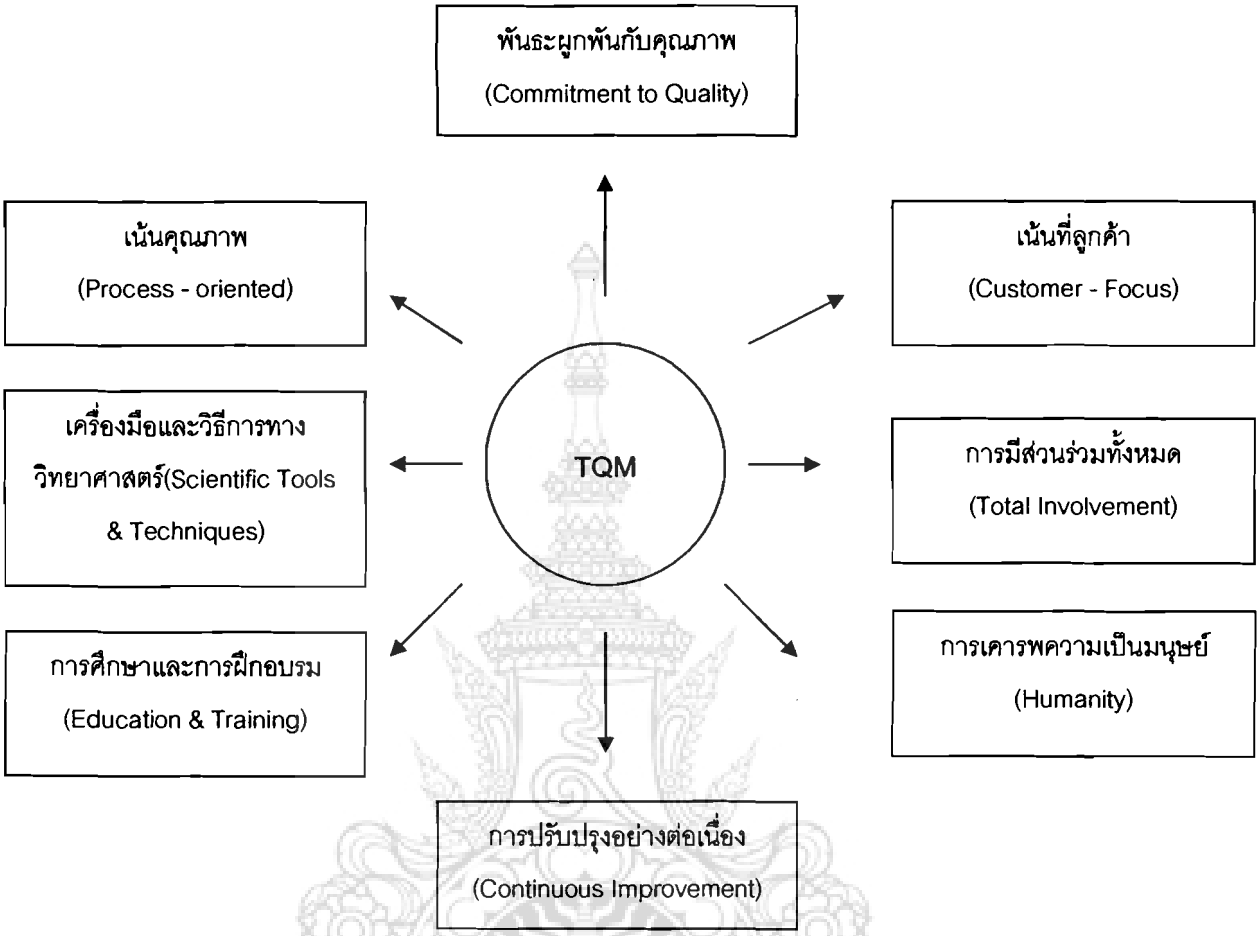
การปรับปรุงการทำงานจะเน้นการสาเหตุของปัญหา และการแก้ไขในกระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว การแก้ไขปัญหาด้วยการทำซ้ำใหม่ (Rework) หรือการแก้ปัญหาความล่าช้าด้วยการทำงานล่วงเวลา ถือเป็นการไม่ได้แก้ที่รากเหง้าของปัญหา ดังนั้นแนวคิดการบริหารคุณภาพจึงเน้นการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความสำคัญของกระบวนการและป้องกันปัญหาหรือข้อผิดพลาดไม่ให้เกิดซ้ำอีก

**ก. การให้การศึกษาและการฝึกอบรม** (Education and training)

การให้การศึกษาและฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในทุกระดับเพื่อที่จะทำหน้าที่และบทบาทในการปรับปรุงคุณภาพได้อย่างเต็มที่ โดยได้มีการพัฒนาเทคนิคต่างๆ เช่น การประเมินผลการฝึกอบรม และการวิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบ และการอบรมอย่างครอบคลุมทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

**ข. การเคารพความเป็นมนุษย์** (Humanity)

หากองค์การต้องการมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องเคารพความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์สามารถคิดด้วยตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองและปฏิบัติตามความริเริ่มของตนเองได้ การคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเครื่องจักรตามวิธีที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อเครื่องจักรถือเป็นความล้มเหลวในการเคารพความเป็นมนุษย์ต่อผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเป้าหมายที่แน่ชัดตลอดจนรับทราบถึงข้อจำกัดและความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งได้รับการพัฒนาความสามารถพิเศษของตนเองและมีการใช้ดุลยพินิจในการหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เมื่อผลงานได้ออกมาเป็นที่พอใจก็ได้รับการชมเชย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า และเป็นสิ่งผลักดันให้มีการยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นอีก และสร้างสรรค์งานที่ทำ หรือให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ อธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้




ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงสาระสำคัญของการจัดการเชิงคุณภาพ

**1.5 ปรัชญาของการบริหารการศึกษา**

**ในหนังสือรายงานของ** National Conference of Professors of Educational Administration, 1951. **ได้ประมวลปรัชญาของการบริหารการศึกษา สรุปได้ดังนี้** (ประถม แสงสว่าง, 2525)

1. **ผู้บริหารจะต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบ มาแก้ปัญหาต่างๆ ที่สำคัญในการบริหาร** (Application of intelligence to life problems)

2. **ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมากหรือให้บุคคลหลายๆ คน เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำ** โดยจะทำงานตามลำพังไม่ได้ (Necessity of social group action)

3. **ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของบุคคลแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเห็น ธรรมชาติ และความสามารถของบุคคลอื่น** (Respect for the individual)

4. **ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก และต้องถือว่าเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสภาพสังคม ในฐานะผู้นำผู้บริหารจะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ** (Functional social organization)

5. **ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่นทุกๆ คน ในการช่วยให้เขาดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้การศึกษาได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด** (Administrator as a group instrument)

6. **ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้าพบทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษา และในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่** (Freedom of Communication)

7. **ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ** (Administrator as leader)

8. **ผู้บริหารต้องถือว่าตนเอง คือ นักการศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา** (Administrator as an educator)

9. **ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุกๆ ทาง** (Dedication of public education to community betterment)

10. ผู้บริหารจะต้องประสานงานและประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษาในการดำเนินงานการศึกษา (School community integration, in education)

11. ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ การประเมินต้องทำทั้ง 2 อย่าง คือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการทำงานพร้อมๆ กันไป และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้ (Two fold evaluation of administration, means and ends)

12. ผู้บริหารจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสื่อมเสียให้ผู้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร (Professional integrity and responsibility)

13. ผู้บริหารจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารงานของตนทันสมัย (Necessity for professional growth)

จากข้อสรุปปรัชญาการบริหารการศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำเป็นต้องศึกษาปัญหาการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติการเพื่อประกอบการตัดสินใจในทุกๆ ด้าน ตลอดจนควรมองผู้ปฏิบัติงานเป็นเสมือนฟันเฟืองหนึ่งของเครื่องยนต์ที่จะช่วยกันขับเคลื่อนพามหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จตามแผนของผู้บริหารได้ ดังนั้นการปรับนำปรัชญาการบริหารการศึกษาทั้ง 13 ประการมาใช้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีและตรงกันในองค์การ อันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยได้ในที่สุด

### 1.6 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นจากความพยายามของผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขาวิชา รวมถึงนักวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้นำความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ ที่ได้ผ่านการวิจัยแล้วมาประมวลและสร้างเป็นทฤษฎีการบริหารการศึกษาขึ้น ได้แก่ ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory) ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ทฤษฎีระบบสังคม (Social Systems Theory) และทฤษฎีผู้นำ (Leadership Theory) ทฤษฎีเหล่านี้เป็นทฤษฎีทั้งในความหมายและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยหลักการที่ถูกต้องแล้ว ต้องยอมรับว่าทฤษฎีที่นำไปปฏิบัติไม่ได้ย่อมไม่เป็นทฤษฎี และการปฏิบัติที่ไม่อาศัยทฤษฎีก็คือ การปฏิบัติที่เชื่อถือไม่ได้ (ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2529)

1.6.1 **ทฤษฎีการตัดสินใจ** (Decision Theory)

ทฤษฎีการตัดสินใจเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ใช้กันมากในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยการบริหารคือการตัดสินใจ ดังนั้น หน้าที่ของนักบริหาร ก็คือ การควบคุมดูแลให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในองค์การมี 3 กรณี คือ 1) ผู้มีอำนาจระดับสูงสั่งการมา 2) ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอมาให้ และ 3) ผู้บริหารเกิดความริเริ่มขึ้นเอง ทั้ง 3 กรณีนี้อาจแบ่งการตัดสินใจสั่งการได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจเมื่อผู้มีอำนาจเบื้องบนมีคำสั่ง คำบัญชา หรือนโยบายมาให้ปฏิบัติ

2. การตัดสินใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายอำนาจให้แล้ว ไม่อาจตัดสินใจได้เสนอมาให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ หรือเมื่อมีเรื่องราวร้องทุกข์หรือขัดแย้งจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องตัดสินใจ หน่วยงานใดที่มีการตัดสินใจแบบนี้มาก หน่วยงานนั้นย่อมมีปัญหา

3. การตัดสินใจที่เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารเอง การตัดสินใจแบบนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งใหม่ การตัดสินใจประเภทนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับนักบริหารระดับสูง และเป็นเครื่องชี้ถึงสมรรถภาพของผู้บริหารด้วย

**กระบวนการตัดสินใจ**

กระบวนการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ นักวิชาการให้ความเห็นและลำดับขั้นตอนของกระบวนการไว้ในลักษณะที่ใช้วิธีแก้ปัญหา (Problem - solving) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. จะต้องรับว่ามีปัญหาและรู้ขอบเขตของปัญหา ในการวินิจฉัยสั่งการในขั้นต้นจะต้องยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นเสียก่อน จากนั้นศึกษาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากอะไร โดยระลึกว่าปัญหาที่ยอมรับนั้นอาจมีสาเหตุต่างๆ มากมายและต่างคนก็ต่างมีความคิดแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องยอมรับในความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ วัฒนธรรม ความเข้าใจในภาษาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นในการให้คำจำกัดความและขอบเขตของปัญหาว่ามีแค่ไหน บางครั้งอาจเกิดจากภาษาที่ใช้ซึ่งนำไปสู่ความไม่เข้าใจ จึงเกิดปัญหาหรือบางทีอาจเกิดจากการตีความที่ผิด

2. การวิเคราะห์และประเมินผลปัญหา สิ่งที่ต้องทำในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์ปัญหาที่พบ และประเมินผลปัญหาให้สอดคล้องกับระบบการทำงานนั้นๆ และนำเอาการวิเคราะห์

ของแต่ละบุคคลมารวมกันและตกลงกันให้แน่นอน เพื่อที่จะให้ทุกคนพิจารณาในสิ่งเดียวกัน สำหรับการประเมินผลจะต้องพิจารณาในหลายด้าน เช่น ปัญหานี้มีความหมายอย่างไร เกิดจากสาเหตุอะไรบ้าง สามารถที่จะทำอะไรได้บ้าง

3. ตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหา ในขั้นตอนนี้จะต้องตั้งคำถามว่า วิธีแก้ปัญหานี้เรารู้ได้อย่างไรว่าเชื่อถือได้ แนวความคิดที่นำมานี้มีคุณประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม และระดับความทะเยอทะยานของสังคม หรือของแต่ละบุคคลในด้านความต้องการและความจำเป็น ตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจอย่างไร

4. รวบรวมข้อมูลตลอดจนหลักฐานและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นตอนนี้จะต้องเลือกข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เลือกโดยปราศจากอคติ มีประโยชน์และมีคุณค่าที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัยสั่งการ

5. กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในขั้นตอนนี้ต้องพยายามที่จะคาดการณ์ว่า วิธีที่จะนำมาใช้อาจจะแก้ไขปัญหาได้ เราจะต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาหลายๆ วิธี หรือหลายทางเลือก เมื่อวิธีแก้ไขที่กำหนดให้แก้ไขไม่ได้ ก็ต้องเลือกและเริ่มวิธีใหม่ไปเรื่อยๆ ในขั้นตอนนี้มีคำถามที่จะต้องคำนึงถึงคือ จะใช้การวินิจฉัยสั่งการอย่างไร ขอบเขตของการวินิจฉัยสั่งการมีแค่ไหน ใครเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ เมื่อไรจะมีการวินิจฉัยสั่งการ สามารถวินิจฉัยสั่งการเป็นกลุ่มได้หรือไม่

6. ประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ หรือจัดลำดับวิธีการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาในแต่ละวิธีจะต้องคำนึงว่า ถ้าใช้แล้วจะเกิดผลอย่างไร ในการจัดลำดับความสำคัญจะต้องอาศัยมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่วางไว้เป็นหลัก และจะต้องดูว่าวิธีนั้นๆ แก้ปัญหาได้หรือไม่ ไม่ใช่ถือเอาความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นหลัก นอกจากนี้ในการประเมินผลสามารถสังเกตได้จากคุณค่า ซึ่งแต่ละบุคคลหรือกลุ่มลงความเห็น

7. เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุดที่คนยอมรับมากที่สุด การเลือกจะดูได้จากวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด และวิธีที่น่าจะนำไปใช้ได้ในเหตุการณ์นั้นๆ

1.6.2 **ทฤษฎีองค์การ** (Organization Theory)

โลกในสมัยปัจจุบันเป็นโลกขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญ เพราะคนเป็นจำนวนมากประกอบอาชีพในองค์การ ถึงแม้จะไม่ได้ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง คนทั้งหลายก็ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่มีอยู่ในสังคมของเราเป็นจำนวนมาก ระบบ

การศึกษาซึ่งมีโรงเรียนทุกประเภท ทุกระดับเป็นองค์การย่อย ย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับชีวิตคนในสังคมแทบทุกคน

**ความหมายขององค์การ**

องค์การ คือ กระบวนการในการรวบรวมและแบ่งงานที่จะกระทำออกเป็นหมวดหมู่ โดยจำกัดขอบเขตของการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดข้อบังคับ วิธีปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างดีที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าสามารถมององค์การได้ 2 ด้าน คือ องค์การ หมายถึง โครงสร้างขององค์การซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและกัน ระหว่างหน้าที่กับบุคคลที่ทำงาน และองค์การ หมายถึง การกำหนด หรือจัดวางระเบียบงาน หรือการจัดองค์การอันเป็นทางทำให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าสำเร็จลงได้ ทั้งนี้โดยทั่วไปองค์การจะประกอบด้วย

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. บุคคลที่อยู่ในองค์การจะต้องกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

3. ความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานร่วมกันของคนในองค์การนั้น ต้องระบุไว้ในโครงสร้างขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

4. บุคคลทุกๆ คนในองค์การ ต่างก็มีวัตถุประสงค์ส่วนตัว การกระทำบางอย่างของบุคคลในองค์การจึงเกิดขึ้น เพราะวัตถุประสงค์ส่วนตัว และการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ก็มักหวังว่าองค์การจะช่วยให้ตนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตน

5. ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนรวมที่เห็นพ้องต้องกัน ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ส่วนรวมจะแตกต่างไปจากวัตถุส่วนตัวก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ส่วนรวมก็มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลในองค์การ

**รูปแบบขององค์การ**

โดยทั่วไปแล้วองค์การมี 2 ลักษณะ คือ องค์การตามรูปแบบหรือองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) และองค์การนอกรูปแบบหรือองค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization)

1. องค์การตามรูปแบบ เป็นองค์การที่ยึดหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ มีความเชื่อมั่นว่า สามารถใช้บริหารงานได้เป็นอย่างดี มีกฎเกณฑ์ผูกมัด และขาดความยืดหยุ่น แบ่ง

งานออกเป็นงานย่อยๆ แล้วจัดคนเข้าทำงานตามความรู้ความชำนาญ มีการควบคุมและตรวจงานทุกส่วนทุกขั้นตอน อำนาจการบังคับบัญชาจะเป็นขั้นๆ ผู้บริหารแต่ละระดับได้รับมอบหมายให้บังคับบัญชาคนเป็นจำนวนน้อยพอที่จะควบคุมได้ สายการบังคับบัญชาโยงจากผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีเพียงคนเดียวลงมาสู่ผู้บริหารระดับรองเป็นขั้น ๆ และผู้บริหารมักจะใช้อำนาจเด็ดขาดสำหรับบังคับบัญชาคนในองค์การ การจัดองค์การและการจัดระบบบริหารในรูปแบบนี้ยังมีอยู่ในหน่วยงานทั่วไปและในสถาบันการศึกษา

องค์การตามรูปแบบนี้ สามารถจัดกลุ่มได้ 4 กลุ่มตามลักษณะเฉพาะขององค์การดังนี้

1.1 องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก เช่น พรรคการเมือง กลุ่มสวัสดิการต่างๆ

1.2 องค์การหรือบริษัทธุรกิจ เช่น ธนาคาร ห้างร้านต่างๆ

1.3 องค์การเพื่อบริการ เช่น สมาคมสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาล มูลนิธิ

1.4 องค์การเพื่อสาธารณชน เช่น หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานบรรเทาสาธารณภัย

2. องค์การนอกรูปแบบ ในยุคการบริหารที่อาศัยหลักมนุษย์สัมพันธ์ได้ทำให้การบริหารองค์การเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ มีการพิจารณาถึงองค์ประกอบของบุคคลมากขึ้น มีการจูงใจให้คนมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สำหรับการบริหารการศึกษาก็เกิดความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติคู่กันไปด้วยและเริ่มเห็นความสำคัญขององค์การนอกรูปแบบ เช่น มองจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ไม่ได้กำหนดตายตัวว่าต้องมีจำนวนเท่าใด แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ความแตกต่างระหว่างบุคคล ประเภทของคน ประเภทของงาน เป็นต้น

โดยเฉพาะการบริหารงานในสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การที่ซับซ้อน ยิ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์การนอกรูปแบบมากยิ่งขึ้น และองค์การนอกรูปแบบนี้จะไม่ปรากฏอยู่ในแผนผัง แต่จะแฝงอยู่ในองค์การตามรูปแบบ เพราะองค์การนอกรูปแบบเป็นระบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์อันนี้ไม่ได้ปรากฏอยู่ในรูปแบบ จึงอาจจะมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการบริหารในองค์การตามรูปแบบก็ได้ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การที่ซับซ้อนมักจะมีองค์การนอกรูปแบบแฝงอยู่มากและทำให้เกิดความลำบากในการบริหาร

องค์การนอกรูปแบบ ได้แก่ กลุ่มคนย่อยๆ ที่มีความสนิทสนมกันหรือมีความมุ่งหมายร่วมกัน อาจเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกัน กลุ่มที่เล่นกีฬาด้วยกัน กลุ่มเพศเดียวกัน

หรือกลุ่มความสนใจบางอย่างร่วมกันก็ได้ กลุ่มองค์การนอกรูปแบบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มองค์การตามรูปแบบอยู่ไม่น้อย ถึงแม้องค์การนอกรูปแบบจะไม่ปรากฏในแผนผังการจัดระบบงานของสถานศึกษาก็ตาม แต่ผู้บริหารควรจะศึกษาและทำความเข้าใจกับกลุ่มคนซึ่งเป็นองค์ประกอบขององค์การนอกรูปแบบ เพื่อจะได้รู้แนวคิดและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากกลุ่มนอกรูปแบบ และสามารถแก้ปัญหาและนำความคิดมาปรับใช้ในการบริหาร

นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการบริหารของโรงเรียน (Halpin and Croft, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2529) ใช้ชื่อว่า Organizational Climate Descript Questionnaire – OCDQ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับกลุ่มนอกรูปแบบด้วย เช่น ความสนิทสนม ขวัญกำลังใจ ผลการศึกษาจึงได้แบ่งบรรยากาศการบริหารออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open)
2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous)
3. บรรยากาศแบบควบคุมตรวจตรา (Controlled)
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar)
5. บรรยากาศแบบบิดากับบุตร (Paternal)
6. บรรยากาศแบบปิด (Closed)

บรรยากาศทั้ง 6 ประเภทในองค์การ ย่อมมีสาเหตุมาจากกิจกรรมในองค์การนั้นๆ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ พฤติกรรมของครูอาจารย์และผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะ 8 ประการ คือ

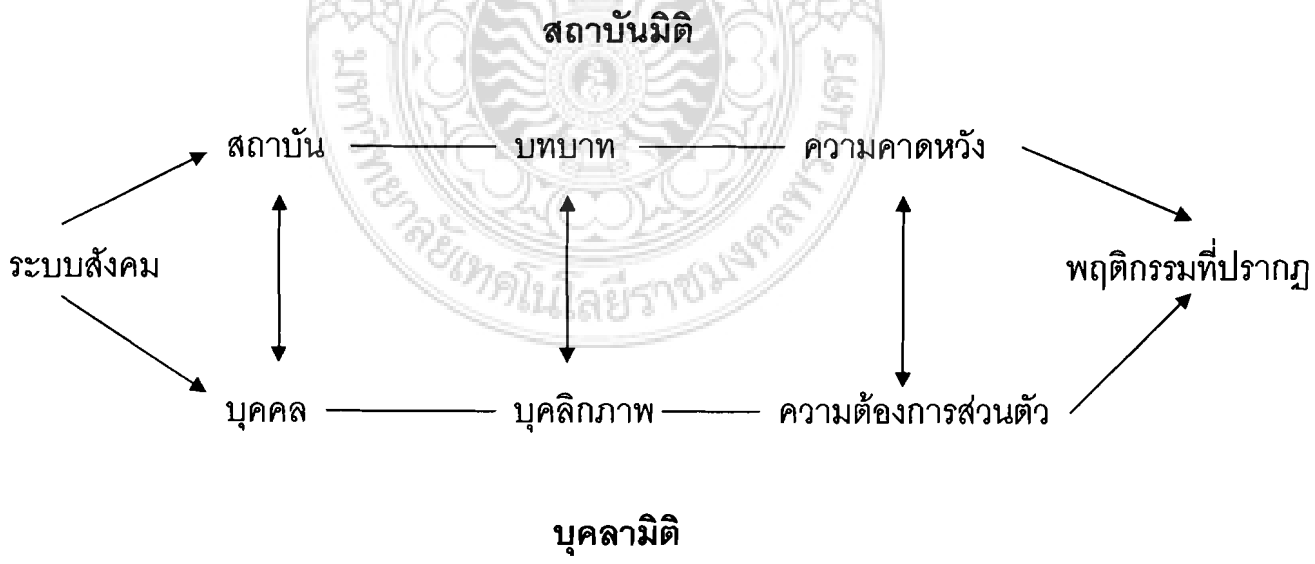
1. การไม่ประสานงานกัน
2. การกีดกัน
3. ขวัญและกำลังใจ
4. ความสนิทสนม
5. ความห่างเหิน
6. ความคำนึงเฉพาะงาน
7. การกระตุ้น
8. การมีดุลยพินิจหรือการมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมของครูอาจารย์และผู้บริหารทั้ง 8 ประเภทนี้ จะเป็นตัวแปรในการกำหนดบรรยากาศของสถานศึกษาว่าจะเป็นบรรยากาศแบบใด กล่าวคือ ตั้งแต่แบบเปิดไปจนถึงแบบปิด เช่น ถ้าภายในโรงเรียนมีการประสานงานกันดี ครูอาจารย์มีความรู้สึกว่า ภาระต่างๆ ที่

ได้รับไม่เป็นการกีดกันตนมากนัก มีขวัญดีพอสมควร มีความสนิทสนมกันในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีความเหินห่างไม่มากนัก มุ่งงานในระดับปานกลาง มีการกระตุ้นสูง และมีความพินิจสูง ย่อมแสดงว่าสถานศึกษานั้นมีบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ดีเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของครู อาจารย์ และผู้บริหารมีผลกระทบต่อบรรยากาศของสถานศึกษาหรือองค์การมาก และเป็นเครื่องชี้บ่งให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารด้วย

1.6.3 **ทฤษฎีระบบสังคม** (Social Systems Theory)

เมื่อมีทฤษฎีองค์การ และองค์การเองก็จะต้องมีระบบสังคม ดังนั้นจึงต้องมีระบบบริหารเพื่อให้ระบบสังคมในองค์การเกิดความเรียบร้อย (Getzels and Guba, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2529) ระบบสังคมเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ใหญ่ 2 ประการ ที่เป็นอิสระแก่กันแต่มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ ประการที่หนึ่ง สถาบันที่มีบทบาทและความมุ่งหวัง ซึ่งจะเป็นจุดหมายของระบบ และประการที่สอง คือตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งมีบุคลิกภาพและความต้องการส่วนตัว ทั้งสองอย่างนี้จะมีปฏิกิริยาต่อกันและประกอบกันขึ้น เป็นสิ่งที่เราเรียกว่า "พฤติกรรมทางสังคม" สรุปได้ว่าระบบทางสังคมของ Getzels และ Guba ประกอบด้วยสองมิติ คือ สถาบันมิติ (Nomothetic) และบุคลามิติ (Idiographic) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากปฏิกิริยาระหว่างมิติทั้งสอง ดังรูป




ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากปฏิกิริยาระหว่างสถาบันมิติและบุคลามิติ

จากแนวความคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสองอย่าง อย่างแรกคือ บทบาทของตำแหน่ง ซึ่งสถาบันเป็นตัวกำหนด และอยู่ภายใต้อิทธิพลของความคาดหวัง ซึ่งบุคคลอื่นคาดหวังต่อบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง อย่างที่สองคือ บุคลิกภาพ ซึ่งถูกกำหนดโดยวิธีการสนองความต้องการ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$B = f(R \times P)$$

เมื่อ B = พฤติกรรมที่ปรากฏ (Observed behavior)

R = บทบาทของสถาบัน (Institutional role)

P = บุคลิกภาพของของผู้มีหน้าที่ (Personality of the role incumbent)

จากสมการ หมายถึง พฤติกรรมเป็นฟังก์ชันของบทบาทและบุคลิกภาพ โดยที่บทบาทและบุคลิกภาพเป็นอิสระแก่กัน นั่นคือ พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลของบทบาทและบุคลิกภาพ อันเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกิริยาระหว่างมิติทั้งสอง

**มิติที่หนึ่ง เรียกว่า สถาบันมิติ** ประกอบด้วย

1. สถาบัน หมายถึง หน่วยงานหรือองค์การ อาจจะเป็น กระทรวง กรม กอง มหาวิทยาลัย โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่างๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมของหน่วยงานนั้น

2. บทบาทตามหน้าที่ สถาบันหรือองค์การจะกำหนดบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งต่างๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎ และหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาท

3. ความมุ่งหวังของบุคคลภายนอกหรือองค์การ เป็นความมุ่งหวังของบุคคลภายนอกหรือองค์การที่คาดว่า สถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เป็นวิทยาลัยครูก็มีความมุ่งหวังที่จะต้องผลิตครูที่ดี ผลิตนักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการให้การศึกษาและทำให้การศึกษาเจริญก้าวหน้า ความมุ่งหวังนั้นมีค่านิยมทางสังคมครอบคลุมอยู่

**มิติที่สอง เรียกว่า บุคลามิติ** ประกอบด้วย

4. บุคลากรแต่ละคน ซึ่งเป็นบุคคลในระดับต่างๆ ในองค์การ บุคคลมีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวมต่างๆ กัน เช่น นับถือศาสนาต่างกัน

5. บุคลิกภาพ หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพต่างๆ ทัศนคติ อารมณ์ จิตใจ และแนวความคิด ซึ่งคนเข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

6. ความต้องการส่วนตัว บุคคลที่มาทำงานในองค์การมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียงความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ เป็นต้น บุคคลต่างๆ เหล่านี้ อาจมีความต้องการที่แตกต่างกันมากในการที่เข้ามาทำงานในหน่วยงาน และมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

7. พฤติกรรมที่ปรากฏ เป็นพฤติกรรมการบริหารที่ปรากฏออกมาขององค์การ ถ้าปรากฏออกมาเป็นความล้มเหลว ผิดพลาด จะต้องสำรวจดูว่าเป็นเพราะอะไร โดยตรวจจากสิ่งที่คู่กันในมิติทั้งสอง เช่น เป็นเพราะสถาบันกับตัวบุคคลเข้ากันไม่ได้ หรือเป็นเพราะบทบาทตามหน้าที่กับบุคลิกภาพของบุคคลไม่ตรงกัน ก็อาจทำให้องค์การล้มเหลว เช่น บรรจุครูอาจารย์ที่ไม่เคยเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้มาสอนภาษาอังกฤษ หรือบรรจุคนที่มีอารมณ์ฉุนเฉียวให้มาทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ บางครั้งความล้มเหลวขององค์การเกิดจากความต้องการส่วนตัว ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความมุ่งหวังขององค์การหรือบุคคลภายนอก เช่น ครูอาจารย์มีความเดือดร้อนในด้านการเงิน แต่ทางราชการต้องการให้ทำงานให้ดี โดยจ่ายค่าตอบแทนน้อยไม่พอต่อค่าครองชีพ ก็อาจทำให้ครูอาจารย์ไม่เอาใจใส่ต่องานประจำ แต่ไปใส่ใจหารายได้พิเศษ ทำให้งานของหน่วยงานหรือโรงเรียนล้มเหลว

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องสังเกตหรือประเมินพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่ปรากฏออกมาว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าปรากฏออกมาว่าล้มเหลวหรือขาดประสิทธิภาพจะต้องสำรวจดูว่าเป็นเพราะเหตุใด องค์ประกอบแต่ละคู่ของสถาบันมิติและบุคลามิตินั้นเข้ากันได้หรือไม่ ถ้าปรากฏว่าคู่ใดคู่หนึ่งหรือหลายคู่ระหว่างสถาบันมิติกับบุคลามิติขัดแย้งกัน ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจำเป็นจะต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข ปรับให้ส่วนประกอบทั้งสองมิติเข้ากันให้ได้ โดยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติหรือแนวความคิด นโยบายหรือหลักการบางอย่างก็ได้ หรือบางครั้งอาจจะต้องเปลี่ยนหรือคัดคนออกจากงานขององค์การก็ได้ เมื่อเราต้องการปรับองค์ประกอบของทั้งสองมิติให้เข้ากัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

ทั้งนี้หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสนับสนุนให้มิติทั้งสองเป็นไปด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานทำงานบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง ผู้บริหารอาจใช้ทั้งอำนาจ (Power) และบารมี (Influence) กล่าวคือ ใช้อำนาจทางด้านสถาบันมิติ คือ มอบหมายหรือสั่งงานตามระเบียบแบบแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็อาจใช้บารมีทางด้านบุคลามิติ เช่น ถ้าผู้บริหารเป็นที่รักใคร่นับถือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เขาก็จะยินดีปฏิบัติตาม โดยไม่ต้องออกคำสั่ง ทฤษฎีระบบสังคมนี้ทำให้มองอำนาจและบารมีของผู้บริหารได้ชัดเจน

**1.6.4 ทฤษฎีผู้นำ (Leadership Theory)**

ทฤษฎีผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีอยู่สองแนวความคิด คือ แนวความคิดที่ได้จากทฤษฎีระบบสังคมของ Getzels and Guba และแนวความคิดของ John K. Hemphill and Alvin E.Coons

1. แนวความคิดที่ได้จากทฤษฎีระบบสังคมของ Getzels and Guba

ทฤษฎีนี้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์การว่าเป็นผู้นำในลักษณะไหน โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic leadership style) ผู้นำประเภทนี้จะยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับขององค์การเป็นหลัก จนบางครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องเสียเวลาและความสุขส่วนตัวจนเกินไป เพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ตนเองประสบกับความทุกข์ยาก ส่งผลให้คนเกิดความท้อแท้และขวัญในการทำงานไม่ดี งานก็อาจจะล้มเหลวได้

1.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic leadership style) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยปละละเลยกฎระเบียบ ข้อบังคับและเป้าหมาย เพียงแต่จะทำให้บุคคลทำงานด้วยความสุขสบายและตามใจจนอาจทำให้งานล้มเหลวได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะประพฤติผิดอย่างไรก็ไม่ว่ากล่าว เพราะเกรงใจและต้องการความเป็นมิตรอยู่เรื่อยไป โดยไม่คำนึงถึงผลเสียของงาน

1.3 ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (Transactional leadership style) ผู้นำประเภทนี้มองการประสานประโยชน์ของสถาบันและบุคลากรที่ทำงานเป็นหลัก โดยพยายามให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเวลาเดียวกันก็จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรบ้างตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยบุคลากรเองก็มีความพอใจในการทำงานด้วย ประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับทั้งสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน ผู้นำประเภทนี้นับว่าเป็นประเภทที่ดี

2. แนวความคิดของ John K. Hemphill and Alvin E.Coons

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาเน้นหนักในทางพฤติกรรมของผู้นำ (leader behavior) มากกว่าที่จะศึกษาการเป็นผู้นำ (leadership) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ออกแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Behavior Description Questionnaire - LBDQ) ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงและพัฒนาโดย Halpin และคณะ แบบสอบถามนี้ได้ทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวงการบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา โดยสามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ การมีความคิดริเริ่มหรือมุ่งงาน (Initiation Structure) และการมีดุลยพินิจหรือมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration)

2.1 การมีความคิดริเริ่มหรือมุ่งงาน (Initiation Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำกับสมาชิกในด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายและแผน การติดต่อช่องทางการสื่อสารและวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

2.2 การมีดุลยพินิจหรือมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับสมาชิกของกลุ่มโดยมีความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจกันและความอบอุ่นเป็นกันเอง

ทั้งนี้การแสดงลักษณะการบริหารของผู้บริหารหรือผู้นำ อาจจะแสดงได้ด้วยรูปสี่เหลี่ยม 4 รูป (Quadrants) บนแกนที่ตั้งไว้ คือ แกนมุ่งงาน (Initiating Structure) และแกนมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ดังรูป

**ตารางภาวะความเป็นผู้นำ**

| (ต่ำ) มุ่งความสัมพันธ์ (สูง) | | |
|---|---|---|
| | ความสัมพันธ์สูง<br>งานต่ำ | ความสัมพันธ์สูง<br>งานสูง |
| | ความสัมพันธ์ต่ำ<br>งานต่ำ | ความสัมพันธ์ต่ำ<br>งานสูง |

**(ต่ำ) มุ่งงาน (สูง)**

ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงตารางภาวะความเป็นผู้นำ

แต่ละรูปสี่เหลี่ยมแสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารว่ามุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์มากน้อยอย่างไร ต่อมา Robert R. Blake และ Jane S. Mauton ได้สร้างตารางการจัดการ (Managerial grid) เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการบริหารและง่ายต่อการศึกษา แนวความคิดของ Blake และ Mauton ยังคงยึดผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอที่ว่าผู้นำนั้นจะต้องมุ่ง 2 ประการ คือ มุ่งที่ผลงานและมุ่งที่คน โดยจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ดังนั้น Blake และ Mauton จึงได้สร้างตาราง 2 มิติขึ้น คือ มิติมุ่งความสัมพันธ์ (คน) และมิติมุ่งงาน โดยแต่ละมิติเป็นอิสระต่อกัน ในแต่ละมิติจะมี 9 ช่อง ตารางนี้จึงมี 81 ช่อง แต่ละช่องถือว่าเป็นแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังรูป

**ตารางการจัดการของ Blake และ Mauton**

ภาพที่ 2.5 ภาพแสดงตารางการจัดการของ Blake และ Mauton

จากรูปข้างต้นอธิบายได้ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบ (1.1) เป็นผู้นำที่ไม่เอาไหนเลย ไม่สนใจคนและไม่หวังผลงาน ทำงานไปแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีจุดเน้นหรือจุดมุ่งหมายอะไร เรียกว่า บริหารงานโดยขาดจุดมุ่งหมายเพราะมีค่าต่ำทั้งผลงานและน้ำใจคน

1.2 ผู้นำแบบ (1.9) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ พยายามสร้างความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง แต่ไม่คำนึงถึงผลของงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำมาก ผู้นำแบบนี้มักเรียกกันว่า "ผู้นำแบบลูกทุ่ง"

1.3 ผู้นำแบบ (9.1) ผู้นำแบบนี้มุ่งเฉพาะความสำเร็จของงานแต่เพียงอย่างเดียว ไม่คำนึงในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน ไม่สนใจในความต้องการของบุคคล เรียกว่า มองมนุษย์เป็นเครื่องจักร เพราะมุ่งแต่ประสิทธิภาพของงานเพียงอย่างเดียว มักเรียกผู้นำแบบนี้ว่า "ผู้นำแบบงานขึ้นสมอง"

1.4 ผู้นำแบบ (9.9) เป็นผู้นำที่เน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ (Team) มุ่งทั้งคนและผลของงาน ทุกคนมีความพอใจในการทำงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ทำให้งานประสบความสำเร็จสูงและทุกคนมีความพึงพอใจในผลของงาน ผู้นำแบบนี้อาจเรียกว่า "ผู้นำแบบอุดมคติ"

1.5 ผู้นำแบบ (5.5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่ทั้งคนและงานในระดับปานกลาง ทำให้ได้ผลงานพอสมควรและผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจบ้าง ผู้นำแบบนี้อาจถือได้ว่าเป็นผู้นำ "แบบสายกลาง" ซึ่งมีโอกาสที่จะเป็นไปได้มากในชีวิตจริงของการเป็นผู้นำ

ตารางการจัดการนี้ สามารถช่วยให้ผู้นำเลือกแบบของการนำในการบริหารงานได้ เพราะมีทั้งหมด 81 แบบ ซึ่งอาจต้องคำนึงถึงสถานการณ์ขณะนั้นเป็นพื้นฐานในการเลือกแบบการนำ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหวังประสิทธิภาพของงานก็ต้องเป็นมิติของการมุ่งผลผลิตหรือมุ่งงานเป็นหลัก แต่ก็ควรให้กระทบกระเทือนต่อจิตใจและความต้องการของคนให้น้อยที่สุด แต่ถ้าจะเน้นการสนองความต้องการของคนให้มากที่สุด ก็ควรคำนึงถึงผลสำเร็จของงานด้วยเพราะความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทั้งความสำเร็จของงานและน้ำใจคน จึงเป็นเรื่องที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องให้ความระมัดระวังที่สุดในการเลือกแบบการนำ ทั้งนี้ Blake และ Mauton ได้ให้ทัศนะไว้ว่า แบบของหัวหน้างานหรือประมุขที่ดีนั้น คือ Team Management คือ เน้นทั้งเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในอัตราปานกลาง (5.5)

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ทฤษฎีนี้ คือ ทฤษฎีการตัดสินใจ ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีระบบสังคม และทฤษฎีผู้นำ เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันเป็นหลักและพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารการศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องเข้าใจและมีความคิดรวบยอดในทฤษฎีเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง เพราะผู้นำหรือผู้บริหารที่มุ่งหวังความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการบริหารงานแล้ว จะต้องเพิ่มพูนความสามารถทางด้านทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ปรับสถานะจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 แม้ว่าจะมีการบริหารงานในรูปแบบสถาบันการศึกษามานานแล้ว แต่อาจกล่าวได้ว่ายังใหม่สำหรับการบริหารงานในรูปแบบของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการทำงานที่มุ่งผลผลิต และความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง ผลผลิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คือการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารที่มุ่งผลงานในระดับสูงเพียงอย่างเดียวอาจส่งผลให้บุคลากรด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงควรพัฒนาทั้งด้านผลผลิตของงานและความสัมพันธ์ขององค์การไปพร้อมๆ กัน

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย" (2540) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนประจำที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดโครงการแข่งขันทักษะความสามารถของนักเรียนเป็นโครงการเฉพาะ มีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนการสอนทุกหมวดวิชา และเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ด้านหลักสูตรได้เปิดสอนวิชาเลือกเสรีเฉพาะวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ กำหนดแผนการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ จัดครูเข้าสอนตรงตามวิชาเอก / โท และประสบการณ์ ครูใช้วิธีการสอนแบบทดลองและฝึกปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมสอนเสริมและเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ มีการส่งเสริมการพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน มีการจัดห้องสมุดทั้งในและนอกเวลาเรียน

ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ รวมทั้งครู – อาจารย์ในหมวดวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ งานการเงินบัญชีและพัสดุไม่คล่องตัว บุคลากรขาดประสบการณ์ในการสอน นักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตามกฎ น้ำดื่ม – น้ำใช้ไม่เพียงพอและขาดคุณภาพ ชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน และสถานที่สำหรับการศึกษาส่วนตัวของนักเรียนไม่เพียงพอ (ขวัญชีวา วรรณพินทุ , 2540)

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" (2546) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในด้านโครงสร้างขององค์กรและการบริหาร ด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ด้านเป้าหมายในการพัฒนาสถาบันฯ ด้านสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันฯ ด้านคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีของอธิการบดี และด้านคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารวิทยาเขตในสังกัดสถาบันฯ (อนุรักษ์ นวพรไพศาล, 2546) ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหาร ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบของสภาสถาบันฯ ที่เหมาะสม คือ ไตรภาคี (ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและผู้แทนคณาจารย์)

1.2 ลักษณะสำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในด้านการบริหารจัดการ และเป็นผู้อุทิศเวลาให้กับกิจการของสถาบันฯ

1.3 ผู้ที่ควรมีส่วนร่วมในการได้มาของกรรมการสภาสถาบันฯ ประเภทบุคคลภายนอก คือ อาจารย์และบุคลากรของสถาบัน ผู้บริหารสถาบันฯ และผู้แทนชุมชน

1.4 องค์กรที่มีหน้าที่ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของสภาสถาบันฯ คือ องค์กรที่เป็นตัวแทนของประชาคมในสถาบันฯ องค์กรอิสระในชุมชน และคณะกรรมการตรวจสอบของรัฐบาล

1.5 ที่มาของอธิการบดี สามารถเป็นได้ทั้งบุคคลภายในสถาบันฯ และบุคคลภายนอก

1.6 วิธีการได้มาของอธิการบดี คือ การเลือกตั้งโดยตรง (สมัครและดำเนินการเลือกตั้งตามขั้นตอน)

1.7 คุณลักษณะสำคัญของอธิการบดี คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการ ตลอดจนเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ

1.8 มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

1.9 ผู้ที่มีความเหมาะสมในการตรวจสอบการทำงานของอธิการบดี คือ คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทนประชาคมในสถาบัน

1.10 บทบาทของบุคลากรต่อการวางแผนการดำเนินงานของสถาบัน คือ ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยการประชุมร่วมกัน

1.11 ลักษณะของระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในสถาบัน ควรกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับในสังคมของสถาบัน

1.12 รูปแบบการประเมินผลงานของบุคลากร ควรประเมินจากการดำเนินงานและผลงานเป็นหลัก

1.13 แนวทางในการบริหารสถาบันที่ดี ควรกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารหลายคน

1.14 แนวทางในการบริหารวิทยาเขตในสังกัดสถาบัน ควรกระจายอำนาจไปยังวิทยาเขตให้มากที่สุด ตั้งแต่กำหนดนโยบายจนถึงอนุมัติปริญญา

1.15 บทบาทสำคัญของสภาคณาจารย์ของสถาบัน คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการบริหาร มีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน และมีส่วนร่วมในการดูแลกระบวนการยุติธรรม

1.16 คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่สภาคณาจารย์ควรเข้าไปมีส่วนร่วม คือ สภาสถาบัน คณะกรรมการการบริหารสถาบัน และสภาวิชาการ

1.17 หน้าที่ของสภาคณาจารย์ของสถาบัน คือ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถาบัน เป็นผู้ประสานงานระหว่างประชาคมและผู้บริหารสถาบัน และเป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องราวร้องทุกข์

ส่วนงานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ" (2543) พบว่า วิทยาเขตภาคพายัพควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้านการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงกันว่าควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็น

แรงจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ เห็นว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาด้วยความสมัครใจ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และควรจัดสัมมนาในช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน ด้านการศึกษาต่อ เห็นว่า ควรมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรศึกษาต่อ ตลอดจนมีทุนสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, 2543) ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้" (2541) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคณาจารย์มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องงบประมาณ ดังนั้นจึงควรจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ ตลอดจนมหาวิทยาลัยควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาต่อ รวมทั้งหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม นอกจากนี้ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนาโดยยึดนโยบายหรือมาตรการที่มหาวิทยาลัยได้วางไว้ด้วย (สหัทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2541)

สำหรับการวิจัยเรื่อง "ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสเรล" (2540) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ที่มุ่งศึกษาตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในส่วนกลาง จำนวน 778 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานรวม มีความพึงพอใจในงานด้านบริบท มีความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก มีความพึงพอใจต่อตัวงาน มีความพึงพอใจต่อความมั่นคง มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในและความพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการพลเรือน ส่วนข้าราชการสาขาวิชาชีพคลาดแคลนมีความพึงพอใจในงานรวม มีความพึงพอใจในงานด้านบริบท มีความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก มีความพึงพอใจต่อค่าจ้าง และมีความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในต่ำกว่าข้าราชการสาขาวิชาชีพไม่ขาดแคลน

ทั้งนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ตัวแปรเงื่อนไขที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในงาน คือ บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ คุณลักษณะของงาน ความท้อถอยและระดับตำแหน่งของข้าราชการ นอกจากนี้ยังพบว่า อิทธิพลของตัวแปรเงื่อนไขมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งและแรงจูงใจตามความคาดหวัง (นงนุช โรจนเลิศ, 2540)

ทั้งนี้งานวิจัยเรื่อง "แนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาของ ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี" ( 2544) ชี้ให้เห็นว่า ข้อคิด ความคิดเห็นและข้อเสนอของศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ตั้งอยู่บนความเชื่อและหลักการพื้นฐานที่ว่า การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดและให้การศึกษาที่ดีแก่ประชาชนทุกๆ คน และการจะทำให้การศึกษาดีขึ้นได้ก็จะต้องปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยถือการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา (เกรียงศักดิ์ วงษ์ยิ้มใย, 2544)

**3. สรุปสาระสำคัญแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)**

**มาตรา** 33 สภาการศึกษา มีหน้าที่

(1) พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ

(2) พิจารณาเสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนตาม (1)

(3) พิจารณาเสนอนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(4) ดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาตาม (1)

(5) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

การเสนอนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษา ให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

ให้คณะกรรมการสภาการศึกษา ประกอบด้วย รัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ พระภิกษุซึ่งเป็นผู้แทนคณะสงฆ์ ผู้แทนคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่นรวมกัน

ให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นนิติบุคคล และให้เลขาธิการสภาเป็นกรรมการและเลขานุการ

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

อาศัยความตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "แผนการศึกษาแห่งชาติ" ใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่สอดคล้องต้องกันทั้งประเทศ ในช่วงระยะเวลา 15 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 – 2559 ทั้งนี้แผนดังกล่าวได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ประกาศใช้ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2545 (รุ่ง แก้วแดง, 2545)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) จัดทำขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลและความพอดี การรู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล ตลอดจนความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่เรียกว่า "การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย" โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

1. ยึด "คน" เป็นศูนย์กลางการพัฒนา

กรอบแนวคิดนี้เพื่อให้คนไทยมีความสุข สามารถพึ่งตนเองได้ และก้าวทันโลกโดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

2. เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม

กรอบแนวคิดนี้เป็นกระบวนการในการบูรณาการของชีวิตให้เป็นแบบองค์รวมของการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ อย่างมีสมดุล พึ่งพาอาศัย ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นให้ครอบครัวเป็นสถาบันหลักที่มีความสำคัญที่สุด

3. พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

กรอบแนวคิดนี้คือการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. พัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและมีดุลยภาพ

กรอบแนวคิดนี้ได้แก่ 1) สังคมคุณภาพที่มีความเที่ยงธรรม มั่นคงโปร่งใส ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ 2) สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกภาคส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ 3) สังคมแห่งความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสังคมที่มุ่งฟื้นฟู สืบสาน และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย

**วัตถุประสงค์และแนวนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ**

วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ

1. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

2. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

3. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

4. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ

5. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน

6. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย

7. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

<u>วัตถุประสงค์ที่ 3</u> พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

<u>แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ</u>

8. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมบนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย

9. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

10. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

11. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย

**การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ**

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นไปอย่างมีบูรณาการภายใต้แนวนโยบายทั้ง 11 ประการ จึงให้มียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่มีหลักการกำหนดโครงสร้างการบริหารแผน โดยให้หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา ประชาชน องค์กรประชาคม องค์กรอิสระและองค์กรวิชาชีพ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนำวัตถุประสงค์ และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้มากำหนดเป็นแผนพัฒนาฯ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในระดับพื้นที่ โดยให้มีแผนงาน / โครงการรองรับ เพื่อดำเนินการในขั้นปฏิบัติที่มีการกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานในช่วงเวลาที่กำหนด โดยหน่วยงานที่บริหารแผนการศึกษาแห่งชาตินี้จะต้องสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินการเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและชี้แนะการดำเนินการในแต่ละแผนงาน / โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แนวนโยบายและเป้าหมายของแผน

**4. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**

จากการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ผู้วิจัยจึงได้สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549)

**1. คำนำ**

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้อัญเชิญ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนทรรศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 สรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จที่น่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.7 ต่อปี เสถียรภาพทางเศรษฐกิจปรับตัวสู่ความมั่นคง ความยากจนลดลง ขณะเดียวกันระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นมาก อันเนื่องมาจากการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย การมีหลักประกันสุขภาพที่มีการปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยครอบคลุมคนส่วนใหญ่ของประเทศ และการลดลงของปัญหายาเสพติด

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอันเชิญ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม

ดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

**2. การเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาและสถานะของประเทศไทย**

**2.1 การเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์**

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านที่สำคัญ ซึ่ง มีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวโน้มของบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมี 5 บริบท ดังนี้

1) **การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินของโลก** ทำให้การเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้า และบริการ รวมทั้งคนในระหว่างประเทศมีความคล่องตัวมากขึ้น ประกอบกับการก่อตัวของศตวรรษแห่งเอเชียที่มีจีนและอินเดียเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ประเทศไทยต้องดำเนินนโยบายการค้าในเชิงรุก ทั้งการหาตลาดเพิ่มและการผลักดันให้ผู้ผลิตในประเทศปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้บนพื้นฐานความรู้ ฐานทรัพยากรธรรมชาติและความเป็นไทย นอกจากนั้นปัญหาความไม่สมดุลทางเศรษฐกิจของโลกที่สะสมมานานและการขยายตัวของกองทุนประกันความเสี่ยงจะสร้างความผันผวนต่อระบบการเงินของโลกจึงมีความ**จำเป็นต้องยกระดับการกำกับดูแลการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศและการเตรียมความพร้อมต่อการผันผวนของค่าเงินและอัตราดอกเบี้ยในตลาดโลก**

2) **การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด** ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในด้านโอกาสและภัยคุกคาม จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าวในอนาคต โดย**จะต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผสมผสานร่วมกับจุดแข็งในสังคมไทย** อาทิ สร้างความเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ มีการบริหารจัดการลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมกับชุมชน

3) **การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม** ปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสมากขึ้นในการขยายตลาดสินค้าเพื่อสุขภาพ และการให้บริการด้านอาหารสุขภาพ

ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแพทย์พื้นบ้าน สถานที่ท่องเที่ยวและการพักผ่อนระยะยาวของผู้สูงอายุ **จึงนับเป็นโอกาสในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยและนำมาสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งจะเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้** แต่ในอีกด้านก็จะเป็นภัยคุกคามในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือและทักษะไปสู่ประเทศที่มีผลตอบแทนสูงกว่า ขณะเดียวกันการแพร่ขยายของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนทำให้การดูแลและป้องกันเด็กและวัยรุ่นจากค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์เป็นไปอย่างลำบากมากขึ้น ตลอดจนปัญหาการก่อการร้าย การระบาดของโรคพันธุกรรมใหม่ๆ และการค้ายาเสพติดในหลากหลายรูปแบบ

4) **การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** จำนวนประชากรในโลกที่มากขึ้น ได้สร้างแรงกดดันต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโลกให้เสื่อมโทรมลง ส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ และการเกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้งขึ้น รวมทั้งการเกิดและแพร่เชื้อโรคที่มีรหัสพันธุกรรมใหม่ๆ นอกจากนั้น การกีดกันทางการค้าที่เชื่อมโยงกับประเด็นด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็มีมากขึ้น **ประเทศไทยจึงต้องยกระดับมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยปกป้องฐานทรัพยากรเพื่อรักษาความสมดุลยั่งยืนของระบบนิเวศน์** ด้วยการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม และปรับรูปแบบการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ขณะเดียวกัน **ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และพัฒนาพลังงานทางเลือก** เพื่อรองรับความต้องการใช้พลังงานในประเทศ

5) **การเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรี** ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการขนส่งและกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้มีการเดินทางทั้งเพื่อการท่องเที่ยวและการทำธุรกิจในที่ต่างๆ ทั่วโลกมากขึ้น รวมทั้งสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีองค์ความรู้สูงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในขณะที่กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับการรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อไปทำงานต่างประเทศการดึงดูดคนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ และมาตรการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของคนในเชิงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

2.2 **สถานะของประเทศ**

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยต้องเผชิญในอนาคต การทบทวนสถานะของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศ แสดงว่าประเทศไทยมีโอกาสการปรับตัวและได้รับประโยชน์จากกระแสโลกาภิ

วัตน์แต่ยังต้องพัฒนาโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในหลายประการเพื่อให้คนไทยอยู่ดีมีสุข ซึ่งสรุปสถานะของประเทศที่สำคัญได้ดังนี้

**1) สถานะด้านสังคมของประเทศ**

การพัฒนาคุณภาพคนด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว โดยจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ปี ในปี 2548 และมีคนไทยที่คิดเป็นทำเป็นร้อยละ 60 ของประชากร ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมากขึ้น แต่ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพการศึกษาในทุกระดับลดลงอย่างต่อเนื่องและยังล้าหลังกว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้ความสำคัญระยะต่อไป แม้การศึกษาของแรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำเมื่อเทียบกับประเทศมาเลเซีย เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น ตลอดทั้งกำลังคนระดับกลางและระดับสูงยังขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ และยังมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.26 ต่อ GDP ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยถึง 7 เท่า ทั้งการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นจุดอ่อนของไทยในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ และเป็นจุดฉุดรั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่างประเทศ

ในด้านสุขภาวะคนไทยได้รับหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงร้อยละ 96.3 ในปี 2548 การเจ็บป่วยโดยรวมลดลงเหลือ 1,798.1 ต่อประชากรพันคนในปี 2547 อย่างไรก็ตามคนไทยยังเผชิญกับการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง รวมทั้งโรคอุบัติใหม่หรือโรคระบาดซ้ำที่เป็นผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ส่วนหลักประกันทางสังคมยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง และคนไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงขึ้น ขณะเดียวกันคนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตค่านิยมที่เป็นผลกระทบจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมต่างชาติเข้าสู่ประเทศทั้งทางสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยขาดการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงาม ทำให้คุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลงโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนามีบทบาทในการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ปลูกฝังศีลธรรมให้มีคุณภาพและจริยธรรมลดน้อยลง นำไปสู่ค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยมและบริโภคนิยมเพิ่มมากขึ้น

**2) สถานะด้านชุมชนของประเทศ**

กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาและการจัดการความรู้มีมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนมีการรวมตัว รวมกลุ่มและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่มากระทบกับชุมชนได้ในระดับหนึ่ง พร้อมกับมีการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีกลไกการบริหารงานให้พร้อมรับภารกิจกระจายอำนาจ โดยภาครัฐได้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อการจัดทำแผนชุมชนแล้ว 3,657 ตำบล การส่งเสริมกระบวนการประชาคมในการจัดทำแผนของส่วนท้องถิ่นและอำเภอ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และกระบวนการมีส่วนร่วมสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ชุมชน ขณะที่ในด้านวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นยังถูกละเลยและมีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่น้อย ทั้งระบบคุณค่าของสังคมไทยในเรื่องจิตสาธารณะ ความเอื้ออาทร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเริ่มเสื่อมถอย อย่างไรก็ตาม สังคมไทยยังมีผู้นำการพัฒนาโดยเฉพาะผู้นำชุมชนและปราชญ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ประมาณ 1.7 ล้านคน และมีบทบาทสำคัญเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ทำให้มีชุมชนต้นแบบที่มีความเข้มแข็งสามารถเป็นแบบอย่างเพื่อเรียนรู้และประยุกต์ใช้อยู่ทั่วทุกภูมิภาค ขณะเดียวกันความเป็นสังคมเมืองขยายตัวมากขึ้น โดยกระแสวัตถุนิยมที่เข้าสู่ชุมชนได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน ทำให้มีความสะดวกมากขึ้นแต่มีความสมดุลลดลง มีรายได้ไม่พอรายจ่าย และความสัมพันธ์ของคนในชุมชนลดน้อยลงในลักษณะต่างคนต่างอยู่มากขึ้น

**3) สถานะด้านเศรษฐกิจของประเทศ**

เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.7 ต่อปี ในช่วงปี 2545 – 2548 และจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยมีขนาดทางเศรษฐกิจใหญ่เป็นลำดับที่ 20 จากจำนวน 192 ประเทศในโลก มีฐานการผลิตที่หลากหลาย ช่วยลดความเสี่ยงจากภาวะผันผวนของวัฏจักรเศรษฐกิจและสามารถสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจไทยมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างที่ต้องพึ่งพิงการนำเข้าวัตถุดิบ ชิ้นส่วน พลังงาน เงินทุน และเทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูง โดยที่ผลิตภาพการผลิตยังต่ำ การผลิตอาศัยฐานทรัพยากรมากกว่าองค์ความรู้ มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตและบริโภคอย่างสิ้นเปลืองทำให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมและผลกระทบในด้านสังคมตามมาโดยไม่ได้มีการสร้างภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม ส่วนโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและโลจิสติกส์ยังขาดประสิทธิภาพและการเชื่อมโยงที่เป็นระบบ ทำให้มีต้นทุนสูงถึงร้อยละ 16 ของ GDP อีกทั้งภาคขนส่งยังมีสัดส่วนการใช้พลังงานเชิงพาณิชย์สูงถึงร้อยละ 38 นอกจากนี้ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและสื่อสาร และน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ยังไม่กระจายไปสู่พื้นที่ชนบทอย่างเพียงพอและทั่วถึง ส่วนโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของไทยต่างอยู่ในระดับต่ำและตกเป็นรองประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นคู่แข่งทางการค้า

อย่างไรก็ตามประเทศไทยมีจุดแข็งอยู่ที่การมีเสถียรภาพเศรษฐกิจในระดับที่ดี จากการดำเนินนโยบายเพื่อฟื้นฟูเสถียรภาพเศรษฐกิจของประเทศภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจทำให้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ดี โดย ณ สิ้นปี 2548 อัตราการว่างงานอยู่ที่เฉลี่ยร้อยละ 2 และทุนสำรองเงินตราระหว่างประเทศอยู่ในระดับ 52.1 พันล้านดอลลาร์ ซึ่งนับเป็นระดับที่มีความเพียงพอในการเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากภายนอก อย่างไรก็ตามราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นมากตั้งแต่ปลายปี 2547 และต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันที่ส่งผลให้ดุลการค้า ดุลบัญชีเดินสะพัดขาดดุลเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงปัญหาความอ่อนแอในเชิงโครงสร้างที่พึ่งพิงภายนอกมากเกินไป รวมทั้งประเทศไทยยังมีฐานะการออมที่ต่ำกว่าการลงทุน และทำให้ต้องพึ่งพิงเงินทุนจากต่างประเทศ ทำให้ประเทศมีความเสี่ยงจากการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดและจากการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจภายใต้เงื่อนไขบริบทโลกที่มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของคน องค์ความรู้ / เทคโนโลยี เงินทุน สินค้าและบริการ

สำหรับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน มีส่วนช่วยให้ความยากจนลดลงตามลำดับและการกระจายรายได้ปรับตัวดีขึ้นอย่างช้าๆ ในปี 2547 มีจำนวนประชาชนที่ยังอยู่ภายใต้เส้นความยากจน ซึ่งเป็นระดับรายได้ 1.242 บาทต่อเดือนอยู่จำนวน 7.34 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ของประชากรทั้งประเทศ สำหรับการกระจายรายได้ปรับตัวดีขึ้นอย่างช้าๆ โดยค่าดัชนีจีนี่ (Gini coefficient) ของประเทศไทยเท่ากับ 0.499 ลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 0.525 ในปี 2543 และ 0.501 ในปี 2545 แต่อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาการกระจายรายได้ต้องได้รับการลำดับความสำคัญ เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าอื่นๆ แล้ว การกระจายรายได้ในประเทศไทยยังมีความเท่าเทียมน้อยกว่าหลายประเทศ

**4) สถานะด้านความหลากหลายทางชีวภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ในอดีตทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ถูกนำมาใช้เพื่อการตอบสนองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยพื้นที่ป่าไม้ถูกทำลายไปถึง 67 ล้านไร่ในช่วง 40 ปี ปัจจุบันเหลือพื้นที่ป่า ร้อยละ 33 ของพื้นที่ประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง และภัยธรรมชาติที่

บ่อยครั้งและรุนแรง ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งลดความอุดมสมบูรณ์ลงโดยป่าชายเลนลดลงจาก 2 ล้านไร่เหลือ 1.5 ล้านไร่ อัตราการจับสัตว์น้ำลดลง 3 เท่า แหล่งปะการังและหญ้าทะเลสภาพเสื่อมโทรม สำหรับทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพก็กำลังถูกทำลายอย่างรวดเร็ว สาเหตุมาจากการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ที่ทำลายถิ่นที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตชนิดต่างๆ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศ ทำให้อัตราการสูญพันธุ์ของสิ่งมีชีวิตเพิ่มขึ้น

คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรม มีสาเหตุสำคัญจากการขยายตัวของจำนวนประชากร และแบบแผนการดำรงวิถีชีวิตที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหามลพิษเพิ่มขึ้น โดยคุณภาพอากาศและน้ำอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน ปริมาณขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายมีมากขึ้นเกินศักยภาพในการกำจัดได้ทัน ขณะที่การนำเข้าสารอันตรายที่ใช้ในการผลิตมีมากขึ้น โดยขาดกลไกการจัดการทั้งการควบคุมกระบวนการผลิต การจัดเก็บ การขนส่งทำให้เกิดการแพร่กระจายในสิ่งแวดล้อมและปนเปื้อนห่วงโซ่อาหาร นอกจากนี้การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังมีอยู่จำกัด รวมทั้งมีความซ้ำซ้อน ช่องว่าง และขาดการบังคับใช้

5) **สถานะด้านธรรมาภิบาล**

การพัฒนาธรรมาภิบาลในสังคมไทยในเกือบทศวรรษที่ผ่านมามีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ **ภาคราชการ**ไทยเริ่มปรับตัวก้าวสู่ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ภาพลักษณ์ธรรมาภิบาลของ**ภาคเอกชน**ไทยดีขึ้นในสายตาของต่างประเทศ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่อลูกค้า และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่**ภาคการเมืองและรัฐบาล**ภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ก็มีความเข้มแข็งอย่างมาก สามารถกำหนดทิศทาง แนวทาง และนโยบายได้อย่างชัดเจน และเริ่มเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศและตรวจสอบภาครัฐเพิ่มขึ้น ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น การแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย / มาตรการในระดับชาติ นอกจากนั้น**ภาคประชาชน**ยังสามารถเสนอกฎหมายและตรวจสอบอำนาจรัฐ โดยยื่นถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นต้น จากความตระหนักและตื่นตัวในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระดับความโปร่งใสของประเทศไทย มุมมองของนักธุรกิจต่างชาติขยับตัวในระดับดีขึ้นจากอันดับที่ 66 เมื่อปี 2547 ขยับขึ้นเป็นลำดับที่ 59 ในปี 2548 และอยู่ในระดับปานกลางของกลุ่มประเทศตัวอย่างที่ทำการสำรวจ แต่ความโปร่งใสก็ยังมีคะแนนไม่สูงมากนัก โดยอยู่ระหว่าง 3.0 – 3.8 ในตลอดช่วงปี 2541 – 2549

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการบริหารจัดการประเทศเป็นระบบที่มีขนาดใหญ่ กลไกมีความซับซ้อน และยังไม่มีกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง อำนาจการตัดสินใจยังรวมศูนย์อยู่ในส่วนกลางที่ไม่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์การพัฒนาอย่างเป็นธรรม ถึงแม้การปรับเปลี่ยนมีความชัดเจนค่อนข้างมากในเรื่ององค์กร กลไกที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นรองรับการพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และการพัฒนาธรรมาภิบาล แต่ในทางปฏิบัติข้อกฎหมายยังมีความซับซ้อนยุ่งยากเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กระบวนการตรวจสอบก็ยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก นอกจากนั้นในบางกรณีได้นำไปสู่ข้อขัดแย้งภายในสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีพื้นฐานความเชื่อ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน

3. **วิสัยทัศน์และพันธกิจ**

3.1 **วิสัยทัศน์ประเทศไทย**

มุ่งพัฒนาสู่ "สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี"

3.2 **พันธกิจ**

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ "สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน" ภายใต้แนวปฏิบัติของ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. **พัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน** มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ดุลยภาพของความหลากหลายทางทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. **เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม** มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ บนพื้นฐานการบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับการออมที่พอเพียง มีการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม ใช้จุดแข็งของความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับ

ต่างประเทศ และการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และโลจิสติกส์ พลังงาน กฎกติกาและกลไกสนับสนุนการแข่งขันและการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. **ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม** สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นธรรม และมีการสร้างสรรค์คุณค่า สนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากร คุ้มครองสิทธิและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ปรับแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของชาติจากข้อตกลงตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

4. **พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยที่แท้จริงในทุกระดับ** มุ่งสร้างกลไกและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ทุกภาคี ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม รับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการกระจายอำนาจและกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สู่ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการใช้ทรัพยากร

**4. วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก**

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยจะต้องปรับตัวในอนาคต และเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่พึงปรารถนาในระยะยาว การพัฒนาในระยะ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ ดังนี้

**4.1 วัตถุประสงค์**

1. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา เสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และอนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ

3. เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่า (Value Creation) ของสินค้าและบริการบนพื้นฐานความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสาขาการผลิตเพื่อทำให้มูลค่าการผลิตสูงขึ้น

4. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน (Safety Net) และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงิน การคลัง พลังงาน ตลาดปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน และการลงทุน

5. เพื่อสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสร้างกลไกในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ประชาชนในทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม

6. เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ ควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ และการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งในรุ่นปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติอย่างเป็นธรรมและอย่างยั่งยืน

7. เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ทุกระดับ และขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

**4.2 เป้าหมาย**

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังนี้

1. **เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน** ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย โดยเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด โดยรายได้เฉลี่ยของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 และเพิ่มสัดส่วนนักวิจัยเป็น 10 คน ต่อประชากร 10,000 คน พร้อมทั้งกำหนดให้อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปี ควบคู่กับการลดอัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคป้องกันได้ใน 5 อันดับแรก คือ หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน มะเร็ง และหลอดเลือดสมอง และนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดรายจ่ายด้านสุขภาพร้อยละ 10

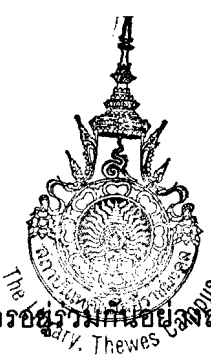
2. **เป้าหมายการพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน** พัฒนาให้ทุกชุมชนมีแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนชุมชนไปใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด โดยลดคดีอาชญากรรมลงร้อยละ 10 และขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และลดสัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลงเหลือร้อยละ 4 ภายในปี 2554

3. **เป้าหมายด้านเศรษฐกิจ**ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีความสมดุลและยั่งยืน โดยให้สัดส่วนภาคเศรษฐกิจในประเทศต่อภาคการค้าระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75 ภายในปี 2554 ผลิตภาพการผลิตรวมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 4 ต่อปี สัดส่วนหนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไม่เกินร้อยละ 50 ความยืดหยุ่นการใช้พลังงานเฉลี่ยไม่เกิน 1 : 1 ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สัดส่วนรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้สูงร้อยละ 20 ระดับบนต่อรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 20 ระดับล่าง ไม่เกินร้อยละ 10 ภายในปี 2554 และสัดส่วนผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เป็นร้อยละ 40 ภายในปี 2554

4. **เป้าหมายการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม**รักษาความอุดมสมบูรณ์ของฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพโดยให้มีพื้นที่ป่าไม้ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 และต้องเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 18 ของพื้นที่ประเทศ รักษาความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ในเขตพื้นที่ชายฝั่งและพื้นที่ชุ่มณฑล รักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานไว้ไม่น้อยกว่า 31 ล้านไร่ และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่เป็นภัยคุกคามต่อระบบนิเวศ โดยรักษาคุณภาพของแหล่งน้ำอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไปมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 คุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะฝุ่นละอองขนาดเล็ก ($PM_{10}$) ต้องมีค่าเฉลี่ย 24 ชั่วโมง ไม่เกิน 120 มก./ลบ.ม. อัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรลดลงร้อยละ 5 จากปี 2545 คือไม่เกิน 3.5 ตัน/คน/ปี ควบคุมอัตราการผลิตขยะในเขตเมืองไม่ให้เกิน 1 กก./คน/วัน และจัดการของเสียอันตรายจากชุมชนให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

5. **เป้าหมายด้านธรรมาภิบาล** มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสมและมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้น ภาคธุรกิจเอกชนมีการบริหารจัดการที่เป็นบรรษัทภิบาล ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้และมีอิสระในการพึ่งตนเองมากขึ้นและภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง รู้สิทธิ หน้าที่ และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการ

ว 000020





ตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารจัดการประเทศ เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

5. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ**

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม โดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างของระบบต่างๆ ภายในประเทศให้มีศักยภาพ แข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ และสร้างฐานความรู้ให้เป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน ควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาที่เป็นธรรม และเสริมสร้างความเท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคม และความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น พร้อมทั้งฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้คงความสมบูรณ์เป็นรากฐานการพัฒนาที่มั่นคง และเป็นฐานการดำรงวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมไทย ตลอดจนการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศทุกระดับ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถดำรงอยู่ในประชาคมโลก ได้อย่างมีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังนี้

5.1 **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้**ให้ความสำคัญกับ

1. **การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน** โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้องก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. **การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ มีความสัมพันธ์ทางสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่** เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอาหารและการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละ เลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

3. **การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข** โดยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักของคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง

5.2 **ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ** ให้ความสำคัญกับ

1. **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน**ด้วยการส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิดร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของชุมชนอย่างเป็นขั้นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีกระบวนการพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในการนำไปสู่การพึ่งตนเอง รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง

2. **การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน**เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน สนับสนุนให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ สนับสนุนการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการและสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ที่มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชุมชน ส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสร้างระบบบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการ การตลาดและทักษะในการประกอบอาชีพ

3. **การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล** ด้วยการส่งเสริมสิทธิชุมชนและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสงวนอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ใช้ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างกลไกในการปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

5.3 **ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับ

1. **การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย** โดยใช้กระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์และห่วงโซ่อุปทานรวมทั้งเครือข่ายชุมชนบนรากฐานของความรู้สมัยใหม่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย และความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อสร้างสินค้าที่มีคุณภาพและมูลค่าสูง มีตราสินค้าเป็นที่ยอมรับของตลาด รวมทั้งสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ และส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การปฏิรูปองค์กร การปรับปรุงกฎระเบียบและพัฒนาระบบมาตรฐานในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างการผลิต

2. **การสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ** โดยการบริหารเศรษฐกิจส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจให้มั่นคงและสนับสนุนการปรับโครงสร้างการผลิต โดยการระดมทุนไปสู่ภาคการผลิตที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการออมอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแหล่งระดมทุนและเป็นหลักประกันในชีวิตของประชาชน และการเพิ่มประสิทธิภาพกาใช้พลังงานและการพัฒนาแหล่งพลังงานทางเลือกเพื่อลดการพึ่งพิงการนำเข้าพลังงานและประหยัดเงินตราต่างประเทศ

3. **การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม** โดยส่งเสริมการแข่งขันการประกอบธุรกิจในระบบได้อย่างเสรีและเป็นธรรม การกระจายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไปสู่ภูมิภาคอย่างสมดุลและเป็นธรรม เพิ่มประสิทธิภาพและความครอบคลุมของการให้บริการของระบบการเงินฐานรากให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรการเงินชุมชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และใช้สถาบันการเงินเฉพาะกิจเป็นกลไกในการระดมทุน รวมทั้งดำเนินนโยบายการคลังเพื่อส่งเสริมการกระจายรายได้ด้ายการกระจายอำนาจการจัดเก็บภาษี การจัดทำงบประมาณ การเบิกจ่าย และการก่อหนี้ภายใต้กรอบการรักษาวินัยทางการคลัง

5.4 **ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** ให้ความสำคัญกับ

1. **การรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศ**เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ส่งเสริมสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดการร่วมเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะการดูแลทรัพยากรธรรมชาติหลัก ได้แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ ทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง ทรัพยากรแร่ การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติวิธี รวมทั้งการป้องกันภัยพิบัติ

2. **การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน** โดยการปรับแบบแผนการผลิตและพฤติกรรมการบริโภคไปสู่การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน เพื่อลดผลกระทบต่อฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลไกทางเศรษฐศาสตร์ทั้งด้านการเงินและการคลัง และการสร้างตลาดสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการกำจัดมลพิษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีกลไกกำหนดจุดยืนต่อพันธกิจกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศ

3. **การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น** เป็นการวางพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบนพื้นฐานความหลากหลายทางชีวภาพในระยะยาว โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางสำคัญ เริ่มจากการจัดการองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกัน ส่งเสริมการใช้ความหลากหลายทางชีวภาพในการสร้างความมั่นคงของภาคเศรษฐกิจท้องถิ่นและชุมชน รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถและสร้างนวัตกรรมจากทรัพยากรชีวภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของประเทศ

5.5 **ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ** มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับ

1. **การเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย** โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่เยาวชน และประชาชนทุกระดับอย่างต่อเนื่องจริงจัง พร้อมทั้งพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมทุกระดับเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ตลอดจนวางรากฐานกระบวนการ

ประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพกลไกและกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐและการเมืองให้เข้มแข็งและเป็นอิสระมากขึ้น

2. **เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ** โดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเป็นธรรม สร้างความสมดุล และร่วมในกระบวนการบริหารจัดการประเทศให้เกิดความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพัฒนาประเทศ เสริมสร้างความเข้มแข็ง และสร้างเครือข่ายการทำงานของกลไกตรวจสอบภาคประชาชน เพื่อติดตามตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐได้อย่างเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ

3. **สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล เน้นการบริการแทนการกำกับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา** เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจด้วยการปรับบทบาทโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการภาครัฐและรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ลดการบังคับควบคุม คำนึงถึงความต้องการของประชาชนและทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา เพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการของรัฐและรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการสาธารณะ และลดภาระการลงทุนของภาครัฐ ตลอดจนพัฒนากลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศและคุ้มครองผู้ใช้บริการ โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวม การพร้อมรับการตรวจสอบจากภาคประชาชนและยึด / ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างเคร่งครัด

4. **การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง** โดยพัฒนาศักยภาพ และกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ท้องถิ่นมีบทบาทสามารถรับผิดชอบในการบริหารจัดบริการสาธารณะ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

5. **ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริต และมีธรรมาภิบาล** โดยมีมาตรการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจเอกชน ทั้งที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และธุรกิจเอกชนทั่วไปเป็น "บรรษัทภิบาล" เพิ่มมากขึ้น สร้างจิตสำนึกในการประกอบธุรกิจอย่างซื่อสัตย์ ยุติธรรมต่อผู้บริโภค และเป็นธรรมกับธุรกิจคู่แข่ง พร้อมทั้งยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อ

สังคม แบ่งปันผลประโยชน์คืนสู่สาธารณะ ตลอดจนสนับสนุนสถาบันวิชาชีพธุรกิจประเภทต่างๆ ให้มีบทบาทในการสร้างธรรมาภิบาลแก่ภาคธุรกิจมากขึ้น

6. **การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความสมดุลในการจัดสรรประโยชน์จากการพัฒนา** ด้วยการเปิดโอกาสให้ภาคีและกลุ่มต่างๆ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและตรากฎหมายเพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เสมอภาคและมีความสมดุล โดยการปฏิรูปกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ ลดการใช้ดุลยพินิจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งของกลไกการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจเพื่อสร้างความเป็นธรรมต่อผู้ประกอบการขนาดเล็กและผู้ประกอบการใหม่

7. **การรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประเทศสู่ดุลยภาพและความยั่งยืน** โดยการพัฒนาศักยภาพ บทบาท และภารกิจของหน่วยงานด้านการป้องกันประเทศ ความมั่นคง และการรักษาความสงบเรียบร้อยให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมในการป้องกันประเทศและตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบสถานการณ์ได้ฉับไว พร้อมทั้งผนึกพลังร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ดำเนินการป้องกันและพัฒนาประเทศให้สามารถพิทักษ์รักษาเอกราช สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมทั้งสามารถสร้างความมั่นคงของประชาชนและสังคมให้มีความอยู่รอดปลอดภัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับ

6. **การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล**

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคีพัฒนาจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถผนึกพลังความร่วมมือตามบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันขับเคลื่อนโดยนำเอาแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแผนมาแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการปรับระบบการจัดสรรทรัพยากรและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้เพื่อเสริมการขับเคลื่อนให้สัมฤทธิ์ผล และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

6.1 **เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนา จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่บูรณาการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยให้ความสำคัญกับการจัดแบ่งบทบาทหลักที่ชัดเจนของ

ภาคีพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสถาบันต่างๆ รวมถึงภาคชุมชนเพื่อสามารถดำเนินภารกิจร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ให้กับภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อมีส่วนร่วมจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสร้างกระบวนการขับเคลื่อน โดยภาครัฐจัดทำและขับเคลื่อนแผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ ที่ยึดโยงกับมิติของงานตามภารกิจ มิติของพื้นที่และมิติตามวาระงานพิเศษ และใช้กลไกกระบวนการชุมชนสร้างการบูรณาการกับแผนท้องถิ่น แผนจังหวัด / กลุ่มจังหวัด และภาคไปจนถึงแผนระดับชาติ

6.2 **กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่** 10 เพื่อภาคีพัฒนาสามารถนำไปขับเคลื่อนภายใต้บทบาทภารกิจของตนและสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ โดยมีแนวทางการลงทุนภายใต้การพัฒนาคนและสังคม รวมทั้งความเข้มแข็งของชุมชน เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพครบวงจร การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคุณภาพกำลังคนระดับกลาง ระดับสูง การสร้างหลักประกันสังคมให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ การแก้ปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ ภายใต้การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ จะให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการออม การรวมกลุ่ม การปฏิรูประบบนวัตกรรม การลดต้นทุนการขนส่งและโลจิสติกส์ การลงทุนเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานที่สมดุลเป็นธรรม และสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

ภายใต้การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ การพัฒนาแหล่งน้ำ การควบคุมและบรรเทาอุทกภัย การลงทุนในการสร้าง ขยาย และปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย การปรับเปลี่ยนมาใช้เครื่องยนต์และพลังงานที่สะอาด การสร้างระบบจัดการฐานข้อมูลและสร้างศูนย์ข้อมูลระดับชาติด้านทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพ ภายใต้การเสริมสร้างธรรมาภิบาลจะให้ความสำคัญกับการรณรงค์ปลูกจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรม ประชาธิปไตย วัฒนธรรมสันติวิธีแก่ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน และทุกสถาบัน การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้าร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินการ รับผิดชอบ และร่วมตรวจสอบในกระบวนการบริหารจัดการประเทศ และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย และวัฒนธรรมธรรมาภิบาล

6.3 **เร่งปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล** ภายใต้กรอบการปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การ

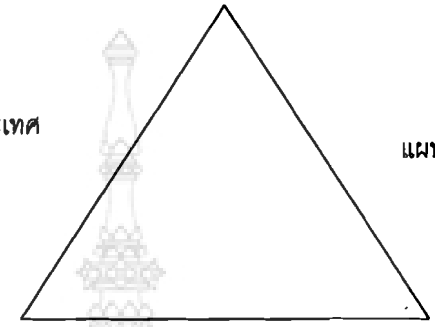
เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกันการทุจริต การกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง ตลอดจนการมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ และเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรทางกฎหมายให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความจำเป็นของทางราชการและการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีกฎหมายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และการบริหารจัดการที่ต้องเร่งผลักดันการออกกฎหมาย การปรับปรุงแก้ไข และการประกาศใช้รวมทั้งการยกร่างขึ้นใหม่

6.4 **ศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติ** โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับการปฏิบัติและระดับนโยบายได้ต่อไป โดยมีประเด็นสาระงานวิจัยหลักๆ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านของแผนฯ 10

6.5 **พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ**โดยพัฒนายกระดับระบบติดตามตรวจสอบประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ให้มีมาตรฐานและมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ สามารถตรวจสอบและเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงานได้อย่างชัดเจน สามารถวัดผลได้ในทุกระดับ และสนับสนุนการพัฒนาจัดทำดัชนีชี้วัดผลการพัฒนาตามแผนฯ 10 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติราชการกระทรวงในระดับภาพรวมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ ภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด และระดับท้องถิ่น ชุมชน รวมทั้งดัชนีชี้วัดผลการพัฒนาระดับยุทธศาสตร์ตามแผนฯ 10 ตลอดจนพัฒนาดัชนีผลกระทบขั้นสุดท้ายของการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการมีส่วนร่วม

6.6 **สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น** โดยสนับสนุนให้หน่วยงานระดับนโยบายด้านข้อมูลพัฒนาระบบข้อมูล ฐานข้อมูลและระบบบริหารจัดการสถิติเพื่อการวางแผนให้ตอบสนองต่อการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ส่งเสริมการพัฒนาข้อมูลเพื่อการเฝ้าระวังและบ่งชี้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจสังคมของประเทศและระดับโลก ติดตามตรวจสอบการดำเนินนโยบาย และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายข้อมูลร่วมกันเพื่อการวางแผนและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด ท้องถิ่นและชุมชน ส่งเสริมการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระดับจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชนเข้ากับส่วนกลางให้เป็นระบบที่เข้าถึงได้ง่าย และใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

การศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 10 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาประเทศด้านของการพัฒนาคนต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างแผนยุทธศาสตร์ใน 3 ด้าน ดังแบบจำลองต่อไปนี้




ภาพที่ 2.6 ภาพแสดงการจำลองความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของ 3 องค์การกับภาคประชาชน

จากที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) มาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นคำถามวิจัยได้ดังนี้คือ

คำถามวิจัยที่ 1 : การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีทิศทาง หรือเป้าหมายไปในด้านใด

คำถามวิจัยที่ 2 : แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศหรือไม่ อย่างไร

คำถามวิจัยที่ 3 : แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร

คำถามวิจัยที่ 4 : ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบันคือปัญหาด้านใดบ้าง และมีลักษณะอย่างไร

# บทที่ 3
# ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) ที่ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ในการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

**1. ส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา** (Content Analysis)

ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาวิจัยในส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหาครั้งนี้ ได้แก่ แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553)

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) โดยไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อศึกษาเนื้อหาของแผนโดยตรง

**2. ส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจ** (Survey research)

ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาวิจัยในส่วนของการสำรวจข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2549) ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 815 คน

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) (ดูภาคผนวก ก.) ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน

5% เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน แต่เพื่อให้ได้ผลการวิจัยครอบคลุมมากที่สุด ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มแบบให้โควต้าวิทยาเขตละ 80 คน จากนั้นแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแบบบังเอิญ ให้ครอบคลุมประเภทของบุคลากร คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

**<u>เครื่องมือในการวิจัย</u>**

1. การศึกษารายละเอียดของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการผลิตบัณฑิตในช่วงปี 2548 – 2553 ผู้วิจัยใช้การศึกษาเนื้อหาเพื่อเปรียบเทียบทิศทางการผลิตบัณฑิตในแต่ละคณะในรูปกราฟแท่ง และอธิบายทิศทางการผลิตบัณฑิตตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

2. การศึกษาความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้ตารางลงรหัส (Coding Sheet) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

<u>2.1 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10</u> (ศึกษาเฉพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ออกเป็น 14 หัวข้อ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสอดคล้อง ดังนี้

1. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม เป็นคนดี ห่างไกลอบายมุขและยาเสพติด มีภาวะผู้นำ

2. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เน้นการเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมเรียนรู้ทำงานร่วมกัน ประสานประโยชน์ เช่น กิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

3. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับพ่อแม่ในการดูแลสุขภาพและพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดทั้งทางจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบที่บูรณาการเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการลดความขัดแย้งแบบสันติวิธี เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในรากเหง้าของตนและเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

5. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนที่มุ่งสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครอง การจัดบริการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งการซ่อมสร้าง พัฒนาระบบถ่ายโอนที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมผู้ที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสู่ภูมิลำเนา สามารถสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

7. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน เช่น การจัดหลักสูตรระยะสั้น การสร้างศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

8. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เร่งผลิตนักวิจัยในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและของสังคมไทย เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาประเทศ และพัฒนา

นักวิจัยที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ มีความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญสูงขึ้น สร้างนวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

9. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในทุกสาขาอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะเทคโนโลยีที่สร้างมูลค่าเพิ่มผ่านการลงทุนจากต่างประเทศ การพัฒนากระบวนการแพร่กระจาย ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี และยกย่องนักวิจัยไทย การกระจายและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทุกสาขาวิชาไปสู่ภูมิภาคและชุมชน

10. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับทุกคนในสังคมไทยให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ในหลายรูปแบบก่อให้เกิดเป็น "สังคมแห่งการเรียนรู้" และปรับทัศนคติของสังคมให้ยกย่องผู้ที่ใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

11. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เปิดพื้นที่สถานศึกษาให้เป็นสถานที่เรียนรู้ของคนในชุมชน โดยจัดกิจกรรมหลังเวลาเรียน ขยายหลักสูตรสำหรับคนทั่วไป และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพิ่มการใช้ประโยชน์พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์กีฬา เป็นต้น

12. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการจัดระบบข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งจัดหน่วยให้คำปรึกษาสำหรับการเรียนรู้เพื่อแนะนำการเรียนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้สนใจเรียน

13. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่รักษาองค์ความรู้ดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาให้คงอยู่ สนับสนุนให้คนรุ่นใหม่ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการปฏิบัติจริง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

14. การจัดการความรู้ระดับประเทศ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่มุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลกบนฐานของการพึ่งพาตนเองตามศักยภาพของคนไทย พัฒนานวัตกรรมที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง สามารถลดการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และปรับระบบจูงใจด้านการเงิน พร้อมกับจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง การแบ่งปันผลประโยชน์ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในเชิงพาณิชย์ มีองค์กร กลไก รับผิดชอบโดยตรง

2.2 ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (2545 – 2559)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติออกเป็น 11 หัวข้อ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสอดคล้อง ดังนี้

1. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับพ่อแม่ในการดูแลสุขภาพและพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดทั้งทางจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาสามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม

2. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสถานศึกษามีการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

3. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม เป็นคนดี ห่างไกลอบายมุขและยาเสพติด มีภาวะผู้นำ

4. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียน การผลิตครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง

5. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบที่บูรณาการเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการลดความขัดแย้งแบบสันติวิธี เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในรากเหง้าของตนและเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

6. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่กำหนดให้การวิจัยเป็นสาระในหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างความรู้และการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพของคนไทย และส่งเสริมกระบวนการพัฒนานักวิจัย

7. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ทั้งจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรมต่างๆ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและประยุกต์ความรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการแสวงหา สร้างสรรค์ การใช้และเผยแพร่ความรู้

8. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่พัฒนา ส่งเสริม และสร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย และทำความเข้าใจเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาสากล ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาศิลปิน

9. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่เปิดพื้นที่สถานศึกษาให้เป็นสถานที่เรียนรู้ของคนในชุมชน โดยจัดกิจกรรมหลังเวลาเรียน ขยายหลักสูตรสำหรับคนทั่วไป และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพิ่มการใช้ประโยชน์พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์กีฬา เป็นต้น

10. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มคุณภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใช้และผู้ผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีจิตสำนึก มีจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และผลิตสื่อเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ

11. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย

พิจารณาจากเนื้อหาของแผนกิจกรรมที่จัดระบบและวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สร้างความเสมอภาคเป็นธรรม

3. การศึกษาลักษณะปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในมหาวิทยาลัย และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ งานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ การมอบหมายงาน ภาระงาน และการบริหารงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหาร ได้แก่ ปัญหา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร และคำถามปลายเปิด โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert Scale ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วย | 4 | คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | คะแนน |

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบมีดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| คะแนนระดับ | 1.00-1.49 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารงาน |
| คะแนนระดับ | 1.50-2.49 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน |
| คะแนนระดับ | 2.50-3.49 | หมายถึง | ไม่แน่ใจเกี่ยวกับการบริหารงาน |
| คะแนนระดับ | 3.50-4.49 | หมายถึง | เห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน |
| คะแนนระดับ | 4.50-5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารงาน |

**<u>การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</u>**

การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยจะทดสอบความเที่ยงตรงของตารางลงรหัส โดยให้หัวหน้าโครงการวิจัยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาก่อน หลังจากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมลงรหัสอีก 2 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว 1 คน และข้าราชพลเรือนสามัญ สังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ตำแหน่งบุคลากร 6 ว 1 คน ร่วมกันลงรหัสจำแนกความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยใช้วิธีการนับจำนวน และอาศัยเกณฑ์ของ Holsti (ดูภาคผนวก ข.) ในการคำนวณค่าความน่าเชื่อถือ (Intercoder Reliability) โดยค่าเฉลี่ยของความน่าเชื่อถือ (R) ที่คำนวณได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.75 จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความน่าเชื่อถือ

ในการทดสอบ (Pre-Test) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (R) ของตารางลงรหัส ผู้วิจัยเลือกโครงการที่อยู่ในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 10 โครงการ ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากนั้นผู้ลงรหัส 3 คน คือ ผู้วิจัยและผู้ร่วมลงรหัสอีก 2 คน ร่วมกันลงรหัส หากลงรหัสตรงกันพร้อมกัน 2 คน ผู้วิจัยนับว่ามีความคิดเห็นตรงกัน 1 ครั้ง จากนั้นนำจำนวนความคิดเห็นที่ตรงกันทั้งหมดมาแทนค่าในสูตรหาความเชื่อมั่น ได้ผลการทดสอบตารางลงรหัสความสอดคล้องแผนการศึกษาแห่งชาติเท่ากับ 0.90 และได้ผลการทดสอบตารางลงรหัสความสอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เท่ากับ 0.80 ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือของตารางลงรหัสทั้ง 2 ตารางสูงกว่า 0.75 ดังนั้นจึงถือว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

สำหรับการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยจะทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยให้หัวหน้าโครงการวิจัยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ก่อน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อนำคำตอบมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าเฉลี่ยของความน่าเชื่อถือ (R) ที่คำนวณได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.75 จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความน่าเชื่อถือ

ในการทดสอบ (Pre-Test) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (R) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกกลุ่มทดสอบเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (จักรพงษภูวนารถ) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นแจกแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ แต่ให้มีความครอบคลุมทุกประเภทของกลุ่มทดสอบ เพื่อนำคำตอบมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นในโปรแกรม SPSS for Window 14.0 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.79 ดังนั้นจึงถือว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ทิศทางการผลิตบัณฑิตใช้การนำเสนอในรูปกราฟแท่งและแบบบรรยาย (Descriptive) โดยวิเคราะห์เนื้อหาร่วม (Thematic Analysis) ของแผนการผลิตบัณฑิต สำหรับการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนกับแผนอื่นๆ ใช้การนับจำนวนและนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางแสดงผลและค่าร้อยละ (Percentage)

2. ส่วนของการวิเคราะห์แบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. นับจำนวนและคำนวณค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแสดงผลและค่าร้อยละ

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหาความสอดคล้องผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และทดสอบคำถามวิจัยด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-square : $\chi^2$) กำหนดระดับความเชื่อมั่นคือ .05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Window 14.0 สำหรับส่วนของการวิเคราะห์แบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายสภาพปัญหาที่พบ

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) ที่ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ในการเก็บข้อมูลส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหาทิศทางการผลิตบัณฑิตใช้การวิเคราะห์เนื้อหาร่วม (Thematic Analysis) และนำเสนอในรูปกราฟแท่งและแบบบรรยาย (Descriptive) สำหรับการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความสอดคล้องผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และทดสอบคำถามวิจัยด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-square : $\chi^2$) กำหนดระดับความเชื่อมั่นคือ .05 และส่วนของการวิเคราะห์แบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean)

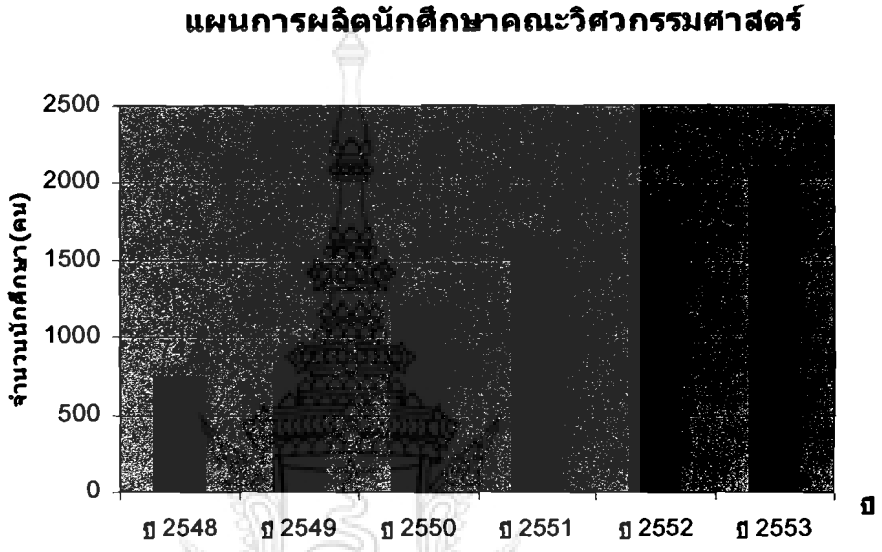
ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา และส่วนของผลการวิจัยสำรวจ ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา</u>

1. การวิเคราะห์ทิศทางการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากการวิเคราะห์เนื้อหาแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) ในส่วนของแผนการผลิตบัณฑิต (เฉพาะระดับปริญญาตรี ภาคปกติ) ปีการศึกษา 2548 – 2553 จำแนกออกเป็น 9 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยการจำแนกรายปี นับจำนวนและแสดงผลในรูปของกราฟแท่งแสดงจำนวน ผลการศึกษาวิจัยทิศทางการผลิตบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2553 ปรากฏดังนี้

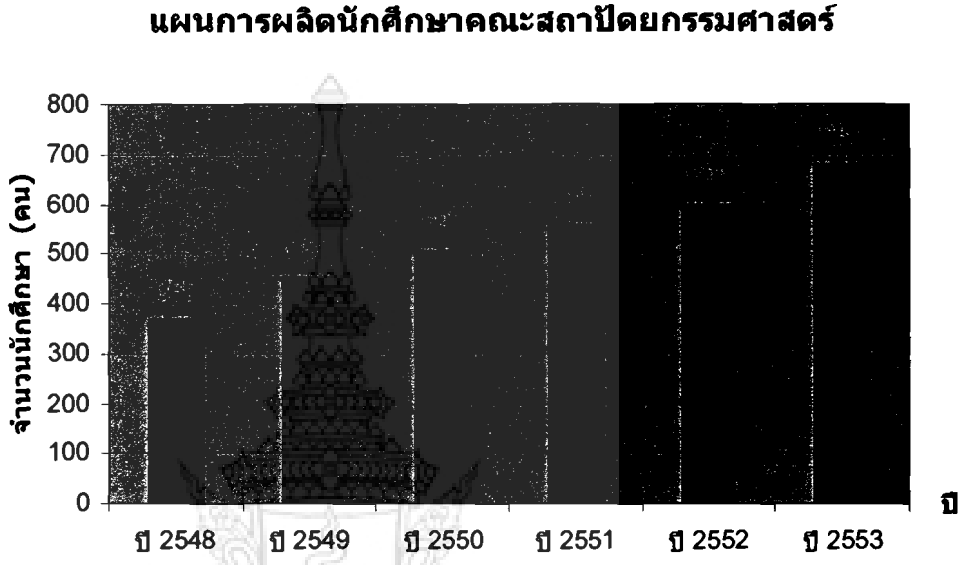
กราฟที่ 1 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 1 ปี 2548 คณะวิศวกรรมศาสตร์ผลิตบัณฑิต จำนวน 747 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 837 คน ปี 2550 คาดว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์จะผลิตบัณฑิต จำนวน 1,197 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 1,560 1,879 และ 2,100 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรมศาสตร์เพิ่มขึ้น

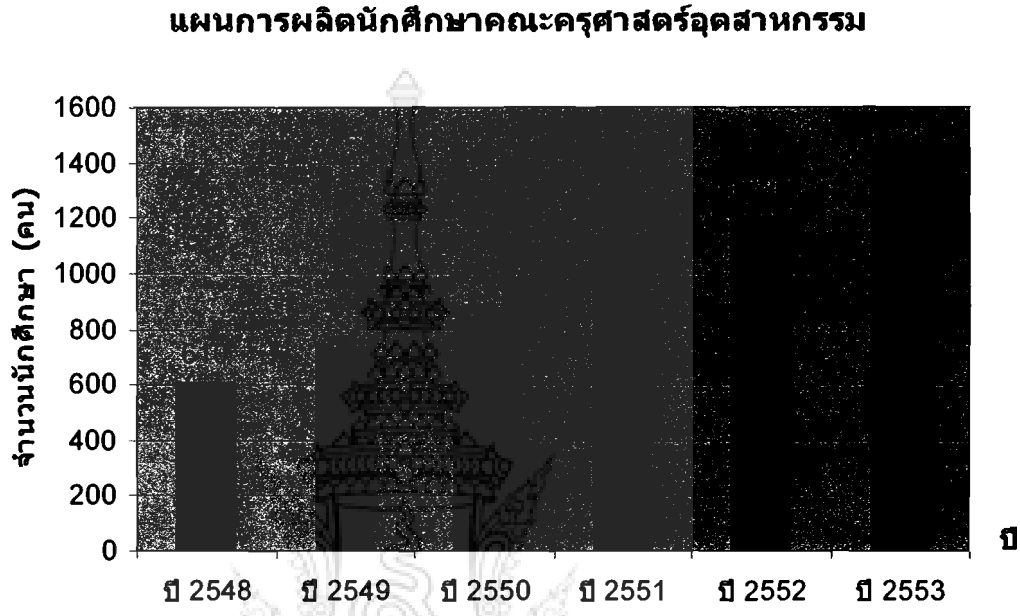
กราฟที่ 2 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 2 ปี 2548 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ผลิตบัณฑิต จำนวน 369 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 452 คน ปี 2550 คาดว่าคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์จะผลิตบัณฑิต จำนวน 506 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 556 600 และ 680 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์เพิ่มขึ้น

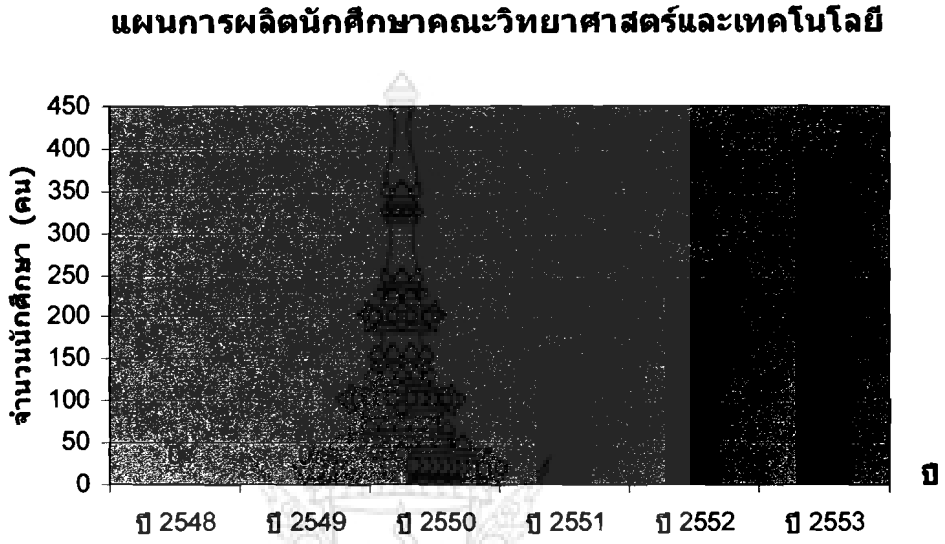
กราฟที่ 3 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 3 ปี 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมผลิตบัณฑิต จำนวน 610 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิตจำนวน 732 คน ปี 2550 คาดว่าคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจะผลิตบัณฑิตจำนวน 833 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิต จำนวน 1,025 1,200 และ 1,410 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น

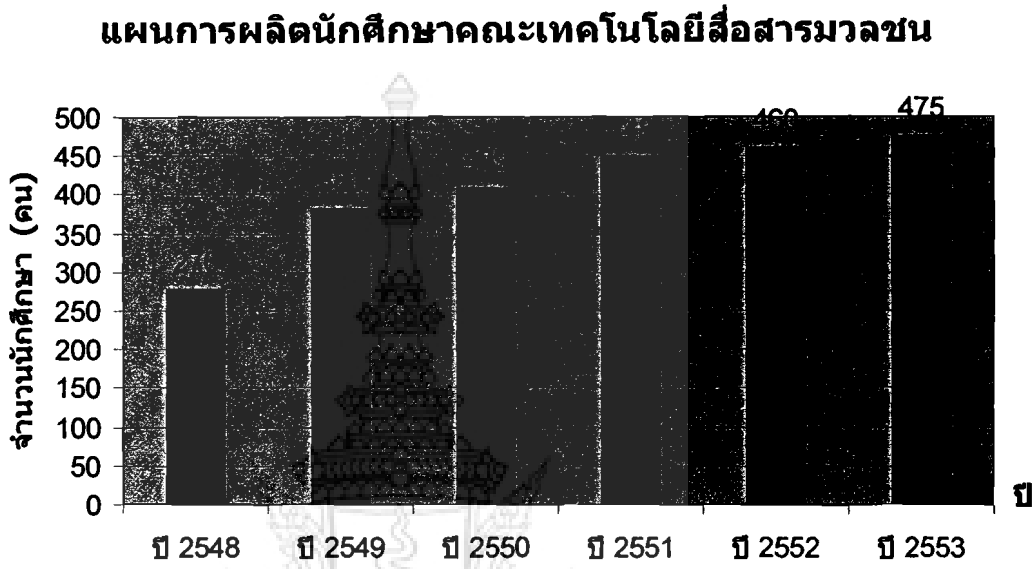
กราฟที่ 4 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 4 ปี 2550 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีคาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 35 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 140 245 และ 385 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น

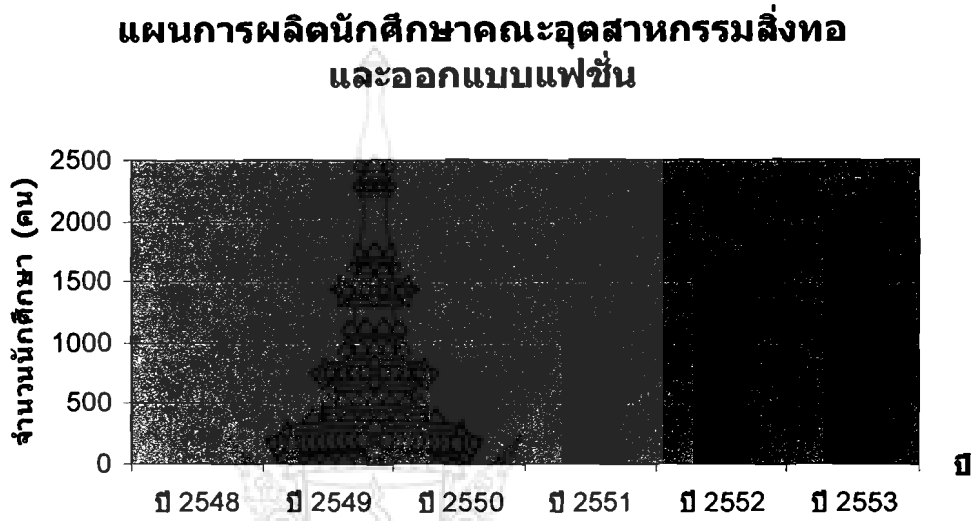
กราฟที่ 5 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 5 ปี 2548 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนผลิตบัณฑิต จำนวน 276 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 381 คน ปี 2550 คาดว่าคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนจะผลิตบัณฑิต จำนวน 409 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 448 460 และ 475 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนเพิ่มขึ้น

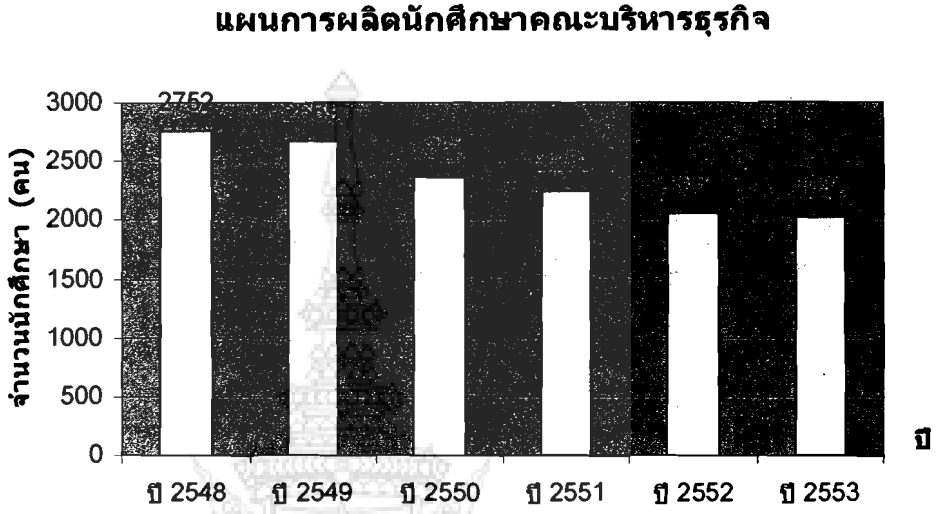
กราฟที่ 6 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิต คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 6 ปี 2549 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นผลิตบัณฑิต จำนวน 290 คน ปี 2550 คาดว่าคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นจะผลิตบัณฑิต จำนวน 740 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิตจำนวน 1,115 1,610 และ 2,075 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอและด้านการออกแบบแฟชั่นเพิ่มขึ้น

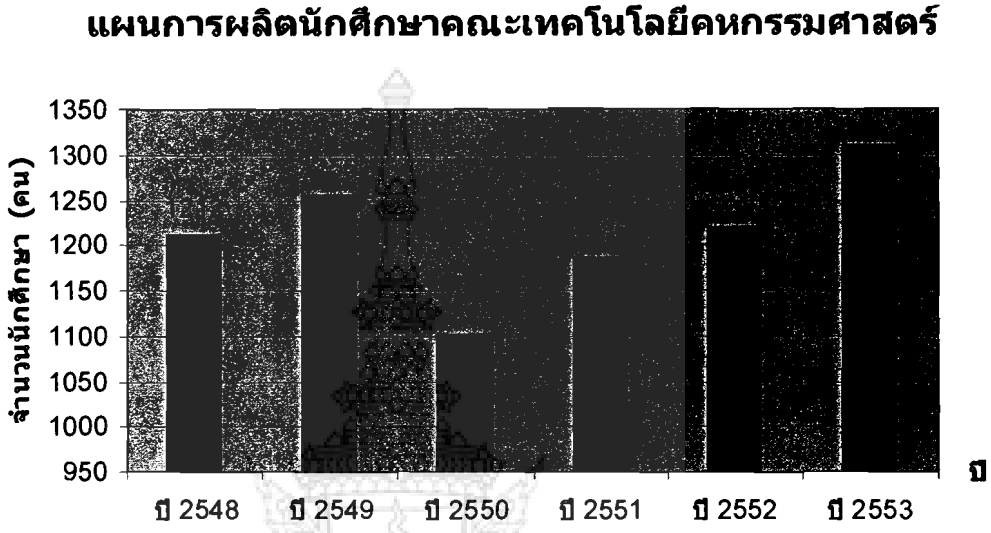
กราฟที่ 7 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 7 ปี 2548 คณะบริหารธุรกิจผลิตบัณฑิต จำนวน 2,752 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 2,669 คน ปี 2550 คาดว่าคณะบริหารธุรกิจจะผลิตบัณฑิต จำนวน 2,364 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิตจำนวน 2,253 2,065 และ 2,030 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายสังคมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจลดลง

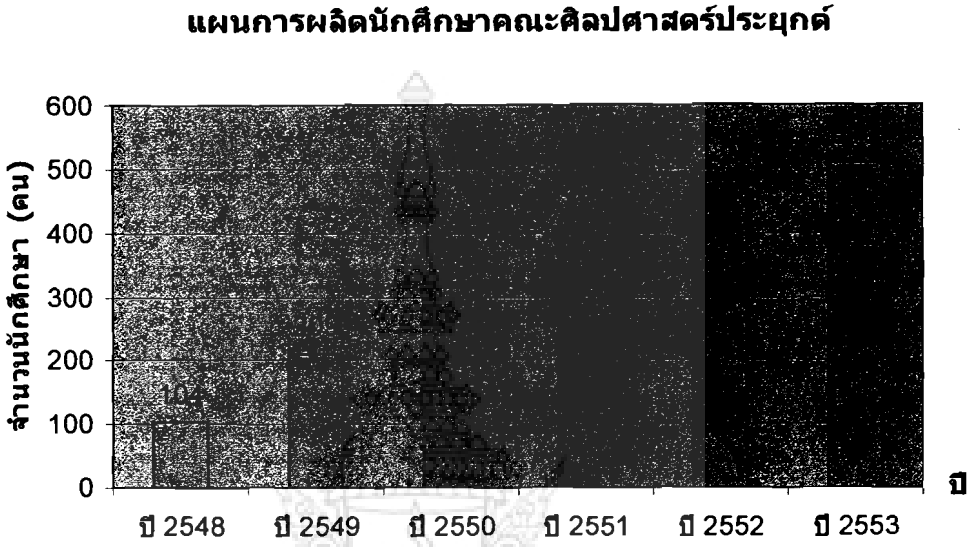
กราฟที่ 8 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 8 ปี 2548 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ผลิตบัณฑิต จำนวน 1,212 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 1,256 คน ปี 2550 คาดว่าคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จะผลิตบัณฑิต จำนวน 1,102 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิต จำนวน 1,186 1,220 และ 1,310 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายสังคมศาสตร์ ด้านคหกรรมศาสตร์ลดลงในปี 2550 และมีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์เพิ่มขึ้น

กราฟที่ 9 กราฟแท่งแสดงทิศทางการผลิตบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร




จากกราฟที่ 9 ปี 2548 คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ผลิตบัณฑิต จำนวน 104 คน ปี 2549 ผลิตบัณฑิต จำนวน 209 คน ปี 2550 คาดว่าคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์จะผลิตบัณฑิต จำนวน 314 คน และปี 2551 – 2553 คาดว่าจะผลิตบัณฑิตจำนวน 420 480 และ 510 คน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีทิศทางในการผลิตบัณฑิตสายสังคมศาสตร์ ด้านศิลปศาสตร์ประยุกต์เพิ่มขึ้น

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559

จากการวิเคราะห์เนื้อหาแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) ด้านความ

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

2.1 ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

ผลจากการศึกษาโครงการในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) จำนวน 119 โครงการ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2553 สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยสอดคล้องในด้านการจัดการความรู้ระดับประเทศมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

| ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | 2 | 1.68 |
| 2. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | 1 | 0.85 |
| 3. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | 0 | 0 |
| 4. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | 3 | 2.52 |
| 5. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | 7 | 5.88 |
| 6. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | 4 | 3.36 |
| 7. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ | 3 | 2.52 |
| 8. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | 14 | 11.76 |
| 9. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | 20 | 16.81 |
| 10. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | 2 | 1.69 |
| 11. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | 0 | 0 |
| 12. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | 8 | 6.72 |
| 13. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | 24 | 20.16 |
| 14. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | 31 | 26.05 |
| รวม | 119 | 100 |

| $\chi^2$ | D.F. | $\chi^2$ crit |
|---|---|---|
| 133.29 | 13 | 22.36 |

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ด้วยสถิติไค – สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2$ = 133.29; $p < .001$)

กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในด้านการจัดการความรู้ระดับประเทศมากที่สุด (ร้อยละ 26.05) รองลงมาคือ ด้านการจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ 20.16) และด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ (ร้อยละ 16.81)

ส่วนความสอดคล้องในด้านการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสมและการพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ไม่พบในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) (ร้อยละ 0)

2.2 ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) กับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559

ผลจากการศึกษาโครงการในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) จำนวน 119 โครงการ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2553 สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 โดยสอดคล้องในด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทยมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559

| ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (2545 – 2559) | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | 0 | 0 |
| 2. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | 10 | 8.40 |
| 3. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | 1 | 0.85 |
| 4. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | 13 | 10.92 |
| 5. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | 1 | 0.85 |
| 6. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | 63 | 52.94 |
| 7. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ | 12 | 10.08 |
| 8. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย | 8 | 6.72 |
| 9. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม | 5 | 4.20 |
| 10. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ | 6 | 5.04 |
| 11. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย | 0 | 0 |
| รวม | 119 | 100 |

| $\chi^2$ | D.F. | $\chi^2$ crit |
|---|---|---|
| 276.39 | 10 | 18.31 |

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) กับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ด้วยสถิติไค – สแควร์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2$ =276.39; $p < .001$) กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ในด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทยมากที่สุด (ร้อยละ 52.94) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ (ร้อยละ 10.92) และด้านการสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ (ร้อยละ 10.08)

ส่วนความสอดคล้องในด้านการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยนั้น ไม่พบในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) (ร้อยละ 0)

<u>ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงสำรวจ</u>

การสำรวจวิจัยข้อมูลภาคสนามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 341 ชุด เมื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 324 ชุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา

| กลุ่มตัวอย่าง | แบบสอบถามที่ส่งไป | แบบสอบถามที่ได้รับคืน | แบบสอบถามที่สมบูรณ์ |
|---|---|---|---|
| 268 | 400 | 341 (85.25%) | 324 (81.00%) |

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 324 ชุดในการคำนวณผลการวิจัยต่อไป ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ชาย | 118 | 36.4 |
| หญิง | 206 | 63.6 |
| รวม | 324 | 100 |

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิง จำนวน 206 คน (ร้อยละ 63.6) และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน (ร้อยละ 36.4)

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ต่ำกว่า 21 ปี | 7 | 2.2 |
| 21 – 30 ปี | 116 | 35.9 |
| 31 – 40 ปี | 90 | 27.9 |
| 41 – 50 ปี | 71 | 22.0 |
| 51 ปีขึ้นไป | 39 | 12.1 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน (ร้อยละ 35.9) รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 27.9) ถัดไปมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 12.1) และมีอายุต่ำกว่า 21 ปี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.2)

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ปริญญาเอก | 5 | 1.5 |
| ปริญญาโท | 89 | 27.5 |
| ปริญญาตรี | 162 | 50.0 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 68 | 21.0 |
| รวม | 324 | 100 |

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 162 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 27.5) ถัดไปอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.0) และอยู่ในระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.5)

ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ข้าราชการ | 103 | 31.8 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 22 | 6.8 |
| พนักงานราชการ | 16 | 4.9 |
| ลูกจ้างประจำ | 46 | 14.2 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 137 | 42.3 |
| รวม | 324 | 100 |

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด จำนวน 137 คน (ร้อยละ 42.3) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 103 คน (ร้อยละ 31.8) ถัดไปเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน (ร้อยละ 14.2) และเป็นพนักงานราชการน้อยที่สุด จำนวน 16 คน (ร้อยละ 4.9)

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

| ระยะเวลาในการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1 – 5 ปี | 153 | 57.30 |
| 6 – 10 ปี | 36 | 13.48 |
| 11 – 15 ปี | 26 | 9.73 |
| 16 – 20 ปี | 14 | 5.25 |
| 21 ปีขึ้นไป | 38 | 14.24 |
| รวม | 267 | 100 |

*Missing 57

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 153 คน (ร้อยละ 57.30) รองลงมามีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย 21 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 14.24) ถัดไปมีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย 6 – 10 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 13.48) และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย 16 – 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.25)

ตารางที่ 9 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติงานประจำ

| การปฏิบัติงานประจำ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา | 204 | 63.2 |
| ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา | 119 | 36.8 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน มีผู้ปฏิบัติงานประจำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 204 คน (ร้อยละ 63.2) และมีผู้ปฏิบัติงานประจำไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 119 คน (ร้อยละ 36.8)

ตารางที่ 10 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ

| ได้รับมอบหมายงานอื่น | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ได้รับมอบหมายงานอื่น | 275 | 85.1 |
| ไม่ได้รับมอบหมายงานอื่น | 48 | 14.9 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน มีผู้ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 275 คน (ร้อยละ 85.1) และไม่ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 14.9)

ตารางที่ 11 ตารางแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามวิธีการมอบหมายงาน

| วิธีการมอบหมายงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| สอบถามความสมัครใจแล้วมอบหมายด้วยวาจา | 31 | 9.6 |
| สอบถามความสมัครใจแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร | 39 | 12.07 |
| หัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายด้วยวาจา | 72 | 22.3 |
| หัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร | 105 | 32.51 |
| ประชุมหารือแล้วมอบหมายด้วยวาจา | 33 | 10.22 |
| ประชุมหารือแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร | 39 | 12.07 |
| อื่นๆ คือ มีการใช้หลายวิธีการผสมกัน | 4 | 1.23 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน พบว่า หัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด จำนวน 105 คน (ร้อยละ 32.51) รองลงมาหัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายงานด้วยวาจา จำนวน 72 คน (ร้อยละ 22.3) ถัดไปสอบถามความสมัครใจแล้วมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรและประชุมหารือแล้วมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์

อักษรเท่ากัน จำนวน 39 คน (ร้อยละ 12.07) และมีวิธีการอื่นๆ คือ การใช้หลายๆ วิธีการผสมกัน น้อยที่สุด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.23)

ตารางที่ 12 ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

| ภาระงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| น้อยเกินไป | 10 | 3.1 |
| พอดี | 101 | 31.3 |
| ค่อนข้างมาก | 135 | 41.79 |
| มากเกินไป | 68 | 21.1 |
| ไม่แน่ใจ | 9 | 2.8 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน พบว่า มีภาระงานค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่มากที่สุด จำนวน 135 คน (ร้อยละ 41.79) รองลงมามีภาระงานพอดี จำนวน 101 คน (ร้อยละ 31.3) ถัดไปมีภาระงานมากเกินไป จำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.1) และไม่แน่ใจน้อยที่สุด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.8)

โดยพนักงานราชการ และข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ภาระงานค่อนข้างมาก (Mean = 3.07, 3.01) ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นว่าภาระงานพอดี (Mean = 2.95, 2.87, 2.78) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยภาระงานจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

| สถานภาพ*กับภาระงาน | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|
| พนักงานราชการ | 3.07 | .799 |
| ข้าราชการ | 3.01 | .902 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 2.95 | .844 |
| ลูกจ้างประจำ | 2.87 | .718 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 2.78 | .889 |

ตารางที่ 14 ตารางแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามการกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงาน

| การกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ไม่กระจายเลย | 27 | 8.4 |
| กระจายน้อย | 104 | 32.2 |
| กระจายพอสมควร | 140 | 43.3 |
| กระจายมาก | 22 | 6.8 |
| ไม่แน่ใจ | 30 | 9.3 |
| รวม | 323 | 100 |

*Missing 1

จากตารางที่ 14 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน พบว่า การกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงาน มีลักษณะกระจายพอสมควรมากที่สุด จำนวน 140 คน (ร้อยละ 43.3) รองลงมามีลักษณะกระจายอำนาจน้อย จำนวน 104 คน (ร้อยละ 32.2) ถัดไปไม่แน่ใจ จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.3) และกระจายอำนาจมากน้อยที่สุด จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.8) โดยพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจการบริหารน้อยมากที่สุด (Mean = 2.18) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยการกระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงานจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

| สถานภาพ*กับการกระจายอำนาจ | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|
| ลูกจ้างประจำ | 2.98 | 1.105 |
| ข้าราชการ | 2.85 | 1.042 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 2.75 | .956 |
| พนักงานราชการ | 2.50 | .894 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 2.18 | 1.053 |

ตารางที่ 16 ตารางแสดงจำนวนร้อยละสภาพปัญหาการปฏิบัติในส่วนงานของกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก

| สภาพปัญหาการปฏิบัติในส่วนงาน | จำนวนที่เลือก | ร้อยละ |
|---|---|---|
| อันดับที่ 1 ขาดแคลนอัตรากำลังคน | 118 (N =324) | 36.41 |
| อันดับที่ 2 ขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน | 71 (N =324) | 21.91 |
| อันดับที่ 3 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความถนัดในการทำงาน | 59 (N =324) | 18.20 |

จากตารางที่ 16 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน พบว่า เลือกสภาพปัญหาอันดับที่ 1 คือ เรื่องการขาดแคลนอัตรากำลังคน จำนวน 118 คน (ร้อยละ 36.41) และเลือกสภาพปัญหาอันดับที่ 2 คือ เรื่องการขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน จำนวน 71 คน (ร้อยละ 21.91) สำหรับสภาพปัญหาอันดับที่ 3 คือ เรื่องการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความถนัดในการทำงาน จำนวน 59 คน (ร้อยละ 18.20)

ตารางที่ 17 ตารางแสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| การบริหารงานของ มทร.พระนคร | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน | 41 (12.7%) | 178 (54.9%) | 74 (22.8%) | 18 (5.6%) | 13 (4.0%) | 3.67 |
| 2. มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงหรือพัฒนางานเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | 19 (2.2%) | 177 (14.8%) | 73 (22.5%) | 48 (14.8%) | 7 (2.2%) | 3.47 |
| 3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม | 27 (8.3%) | 128 (39.5%) | 113 (34.9%) | 47 (14.5%) | 9 (2.8%) | 3.36 |
| 4. มหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน | 28 (8.6%) | 174 (53.7%) | 82 (25.3%) | 35 (10.8%) | 5 (1.5%) | 3.57 |
| 5. มหาวิทยาลัยบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ | 24 (7.4%) | 127 (39.2%) | 120 (37.0%) | 36 (11.1%) | 17 (5.2%) | 3.32 |
| 6. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและแผนบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม | 27 (8.3% | 117 (36.1%) | 106 (32.7%) | 55 (17.0%) | 19 (5.9%) | 3.24 |
| 7. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | 28 (8.6%) | 150 (46.3%) | 87 (26.9%) | 48 (14.8%) | 11 (3.4%) | 3.42 |
| 8. มหาวิทยาลัยมีการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย | 30 (9.3%) | 135 (41.7%) | 101 (31.2%) | 48 (14.8%) | 10 (3.1%) | 3.39 |
| 9. มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | 30 (9.3) | 121 (37.3) | 111 (34.3) | 51 (15.7) | 11 (3.4) | 3.33 |
| 10. มหาวิทยาลัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัย | 33 (10.2%) | 109 (33.6%) | 114 (35.2%) | 46 (14.2%) | 22 (6.8%) | 3.26 |
| 11. มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม | 33 (10.2%) | 117 (36.1%) | 114 (35.2%) | 46 (14.2%) | 14 (4.3%) | 3.34 |
| 12. มหาวิทยาลัยจัดให้มีคู่มือด้านการเงินเผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคน | 29 (9.0%) | 99 (30.6%) | 116 (35.8%) | 53 (16.4%) | 27 (8.3%) | 3.15 |
| 13. มหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม | 34 (10.5%) | 101 (31.2%) | 108 (33.3%) | 50 (15.4%) | 31 (9.6%) | 3.18 |
| 14. มหาวิทยาลัยใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า | 24 (7.4%) | 113 (34.9%) | 114 (35.2%) | 57 (17.6%) | 16 (4.9%) | 3.22 |
| 15. มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ | 24 (7.4%) | 131 (40.4%) | 90 (27.8%) | 59 (18.2%) | 20 (6.2%) | 3.25 |

จากตารางที่ 17 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจนมากที่สุด (Mean = 3.67) รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านที่มหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน (Mean = 3.57)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้ การปรับปรุงหรือพัฒนางานเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Mean = 3.47) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Mean = 3.42) การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย (Mean = 3.39) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม (Mean = 3.36) การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม (Mean = 3.34) การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม (Mean = 3.33) การบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ (Mean = 3.32) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัย (Mean = 3.26) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Mean = 3.25) การมีนโยบายและแผนบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม (Mean = 3.24) การใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า (Mean = 3.22) การสำรวจความต้องการและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม (Mean = 3.18) การจัดให้มีคู่มือด้านการเงินเผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคน (Mean = 3.15)

สำหรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังนี้

1. ผู้บริหารบางท่านไม่เข้าใจการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างแท้จริง ขาดความยุติธรรม ไม่มีธรรมาภิบาล

2. ภายในมหาวิทยาลัยยังมีระบบอุปถัมภ์ (ระบบเส้นสาย)

3. ต้องแก้ไขงานบริหารในมหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาควรมีความเท่าเทียมกัน ควรได้รับงบประมาณที่เหมาะสม ไม่แบ่งชั้นว่าเป็นเจ้าหน้าที่ อาจารย์หรือคณบดี ควรมีความยุติธรรม เพราะทุกสายงานมีความสำคัญเช่นกัน

5. แต่ละคณะอยู่คนละพื้นที่ ทำให้อาจารย์ที่สอน 4 แห่ง มีเวลาน้อยในการฟื้นฟูความรู้และร่างกาย

6. ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดดูงานเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ ระบบทะเบียนของมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อนำมาพัฒนามหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดคุณลักษณะงานหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นมาตรฐาน และเพื่อให้เกิดความชัดเจนของแต่ละบุคคล ไม่เกิด

ความซ้ำซ้อนและผลักภาระงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความภักดีต่อองค์การ

7. ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับงาน และจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตามสมควร

8. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ

9. นักศึกษาคือหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ควรให้ความเอื้ออาทรและเป็นธรรม

10. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักศึกษายังน้อยเกินไป

11. ควรปรับปรุงห้องเรียน อุปกรณ์สื่อการสอนให้ดีขึ้น

12. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น หรือจัดอบรมให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยได้รู้จักกัน และได้ผ่อนคลายบ้าง

13. ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินการบริหารงานของผู้บริหารบ้าง และควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการลดการใช้กระดาษ ตลอดจนกำหนดนโยบายให้ทุกคนทำงานด้วยระบบสารสนเทศ

14. ควรให้ความสำคัญกับสายงานสนับสนุนเพื่อสร้างกำลังใจบ้าง

15. ควรปรับสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

16. ผู้บริหารระดับสูงควรมีการชี้แจงนโยบาย หรือทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่อาจารย์ ลูกจ้างทุกคนให้รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และควรมีการตรวจสอบเรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

17. การทำงานควรเป็นระบบ และเป็นธรรม

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทิศทาง และเป้าหมายการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.เพื่อศึกษาความสอดคล้องของแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

4. เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) และวิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และแผนการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 324 คน ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สรุปผลการวิจัยดังนี้

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

คำถามวิจัยที่ 1 การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีทิศทาง หรือเป้าหมายไปในด้านใด

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดแผนการผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน อุตสาหกรรมสิ่งทอและการออกแบบแฟชั่น เทคโนโลยีคหกรรม

ศาสตร์ และศิลปศาสตร์ประยุกต์ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ส่วนด้านบริหารธุรกิจมีทิศทางการผลิตบัณฑิตที่ลดลง แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง "ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก" พบว่า ปี 2547 ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (S&T) และจะเพิ่มขึ้นในปี 2552 เกือบ 7 หมื่นคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548)

นอกจากนี้ทิศทางการผลิตบัณฑิตในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เพิ่มขึ้น และทิศทางการผลิตบัณฑิตในกลุ่มสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ลดลงนั้น ยังสอดคล้องกับตลาดแรงงานปัจจุบันที่มีความต้องการกำลังคนในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องผลิตเพิ่มมากขึ้นในสัดส่วนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 65 และด้านสังคมศาสตร์ ร้อยละ 35 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548)

<u>คำถามวิจัยที่ 2</u> แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศหรือไม่ อย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศโดยสอดคล้องในด้านการจัดการความรู้ระดับประเทศมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่า แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งเน้นเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงได้กำหนดแผนพัฒนาฯ เน้นไปด้านการจัดการความรู้ในระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ซึ่งกำหนดให้ประเทศต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต โดยจะต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนา หรือสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผสมผสานร่วมกับจุดแข็งในสังคมไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550)

ส่วนความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ในด้านการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม และการพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ไม่พบความสอดคล้อง เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548, มาตรา 7)

<u>คำถามวิจัยที่ 3</u> แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยสอดคล้องในด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทยมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่า ในแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2553 ซึ่งเป็นช่วงต้นของการก่อตั้งมหาวิทยาลัย ดังนั้นจากจำนวนโครงการทั้งหมด 119 โครงการ จึงปรากฏโครงการวิจัยจำนวน 63 โครงการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และผลงานสิ่งประดิษฐ์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

นอกจากนี้ แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยังมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดประเด็นแรกของแผนการศึกษาแห่งชาติ คือ ยึด "คน" เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยกรอบแนวคิดนี้มุ่งเน้นให้คนไทยมีความสุข สามารถพึ่งตนเองได้ และก้าวทันโลกโดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

สำหรับความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิด จนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้นั้น ไม่พบความสอดคล้อง เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548, มาตรา 7)

นอกจากนี้ ยังไม่พบความสอดคล้องในด้านการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระยะเริ่มแรกของการเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดังนั้นโครงการต่างๆ ในระยะปี พ.ศ. 2548 – 2553 จึงมุ่งเน้นไปในด้านการจัดการศึกษา การจัดการความรู้ระดับประเทศ การวิจัย การสร้างสรรค์งานสิ่งประดิษฐ์ และการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จึงส่งผลให้ไม่ปรากฏโครงการในด้านที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในระยะแรกของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

<u>คำถามวิจัยที่ 4</u> ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบันคือปัญหาด้านใดบ้าง และมีลักษณะอย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสบปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร กล่าวคือ ผลการวิจัยพบว่า มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานโดยไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 36.8 และผลการวิจัยยังพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 85.1 ได้รับมอบหมายงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ ทั้งนี้บุคลากรแสดงความคิดเห็นว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีภาระงานค่อนข้างมาก

นอกจากนี้ การจัดอันดับปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยยังพบว่า ปัญหาอันดับที่ 1 คือ การขาดแคลนอัตรากำลังคน และอันดับที่ 3 คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความถนัดในการทำงาน

สำหรับปัญหาด้านอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครประสบปัญหาการบริหารงานด้านการวางแผน กล่าวคือ การจัดอันดับปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาอันดับที่ 2 คือ ขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน ตลอดจนพบข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยกำหนดคุณลักษณะงาน หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และการผลักภาระงานไปให้บุคคลอื่น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครประสบปัญหาการบริหารงานด้านการจัดสวัสดิการ และการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) ในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดความรักและทุ่มเทให้กับองค์การ สำหรับการศึกษาปัญหาด้านการเงินและการงบประมาณ พบว่า มหาวิทยาลัยไม่ได้แจ้งให้บุคลากรรับทราบผลการดำเนินงาน และไม่ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินเพื่อเผยแพร่ ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การ ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสบปัญหาด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สังเกตผลได้จากผลการวิจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยแสดงความไม่แน่ใจในการบริหารงาน โดยมีเพียงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การทำงาน และการบริหารงานในด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ที่บุคลากรเห็นด้วยในระดับสูง

## อภิปรายผลการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎี

### แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นแนวทางซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานให้ไว้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเอกภาพและความเพียร ความถูกต้องเพื่อความเจริญของประเทศและความผาสุกของประชาชน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจเกี่ยวกับการบริหารงานในด้าน การปรับปรุงหรือพัฒนางานเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม การมีระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัย การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีนโยบายและแผนบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม การใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า การสำรวจความต้องการและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และการจัดให้มีคู่มือด้านการเงินเผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคน

จากผลการวิจัยข้างต้น การบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องน้อมนำแนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ มาเป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่แน่ใจของบุคลากรในองค์การ ด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพราะหากบุคลากรไม่แน่ใจในฝ่ายบริหารแล้ว อาจกระทบต่อความร่วมมือภายในองค์การได้ ดังนั้นการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะต้องบริหารด้วยความถูกต้อง คือ ถูกต้องตามกฎหมาย ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ มีความเที่ยงธรรม เที่ยงตรง มีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผล (เปรม ติณสูลานนท์, 2549)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารบางท่านในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไม่เข้าใจการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างแท้จริง ซึ่งแนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ ได้ระบุว่า ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้อย่างจริงจัง อย่างลึกซึ้ง อย่างกว้างขวาง ทั้งทางลึกและทางกว้าง นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (เปรม ติณสูลานนท์, 2549)

<u>แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี / หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)</u>

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลปรากฏว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยสอดคล้องในด้านการจัดการความรู้ระดับประเทศ และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 โดยสอดคล้องในด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี 2549

– 2553 เพื่อผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับกลางและระดับสูงให้ตรงกับทิศทางความต้องการของอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศ (มติคณะรัฐมนตรี, วันที่ 28 ธันวาคม 2547)

จากผลการวิจัย พบข้อสังเกตจากข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารบางท่านไม่เข้าใจการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างแท้จริง ขาดความยุติธรรม ไม่มีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ภายในมหาวิทยาลัยยังมีระบบอุปถัมภ์ (ระบบเส้นสาย) และกลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน และผู้บริหารควรชี้แจงนโยบาย หรือทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ อาจารย์ ลูกจ้างทุกคนให้รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และควรมีการตรวจสอบเรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ซึ่งข้อสังเกตข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" ซึ่งพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีด้านบทบาทสภาคณาจารย์ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการบริหาร มีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน และมีส่วนร่วมในการดูแลกระบวนการยุติธรรม (อนุรักษ์ นวพรไพศาล, 2546) ดังนั้นการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงควรยึดหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ที่ชี้ให้เห็นว่า การจะแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศได้อย่างแท้จริง ต้องปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (เกรียงศักดิ์ วงษ์ยิ้มใย, 2544)

<u>แนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</u>

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดขององค์การที่จะพยายามสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์อันมีประสิทธิภาพเข้ามาใช้ในการจัดการและดำเนินงานขององค์การ โดยมีความมุ่งหวังที่จะต้องการทำให้ผลของการให้ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ เหล่านั้นประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (กิตติ บุนนาค, 2549)

ซึ่งผลการศึกษา ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัญหาอันดับที่ 1 คือ การขาดแคลนอัตรากำลังคน ปัญหาอันดับที่ 2 คือ ขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน ตลอดจนพบข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยกำหนดคุณลักษณะงาน หรือคุณสมบัติ

เฉพาะตำแหน่งให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และการผลักภาระงานไปให้บุคคลอื่น และปัญหาอันดับที่ 3 คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความถนัดในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า มีผู้ปฏิบัติงานประจำไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 36.8 และมีผู้ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ ร้อยละ 85.1 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.79มีความคิดเห็นว่า มีภาระงานค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และร้อยละ 21.1 มีความคิดเห็นว่า มีภาระงานมากเกินไปเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญชีวา วรรณพินทุ (2540) ซึ่งศึกษาเรื่อง "การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย" และพบปัญหา คือ บุคลากรไม่เพียงพอ รวมทั้งครู – อาจารย์ในหมวดวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ งานการเงินบัญชีและพัสดุไม่คล่องตัว บุคลากรขาดประสบการณ์ในการสอน

จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่พบข้างต้นขาดองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับ 7Ks ใน 2 ด้าน คือ องค์ความรู้ด้านการจัดการ และองค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังขาดองค์ประกอบด้านแผนและวิธีการ เพื่อทำให้กลยุทธ์ทางการบริหารที่จะนำไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ข้อสังเกตดังกล่าว จึงอาจอภิปรายผลได้ว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในแง่ของแนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อาจล้มเหลวได้

<u>แนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม</u>

ผลการศึกษา การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครพบว่า มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ซึ่งผลสำเร็จของการจัดการคุณภาพดังกล่าว ตามแนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม สอดคล้องกับความมุ่งมั่น 4 ระดับ คือ พันธะผูกพันในการผลิตสินค้าคุณภาพ พันธะผูกพันต่อลูกค้า และพันธะผูกพันจากผู้บริหารระดับสูง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549) โดยขาดเพียงพันธะผูกพันจากทุกคนในองค์การในการที่จะอุทิศตัวเพื่อช่วยในการผลิตสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพเท่านั้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัย และไม่แน่ใจการบริหารด้านการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังเสนอความคิดเห็นว่า อาจารย์ที่สอน 4 แห่ง มีเวลาน้อยในการฟื้นฟู

ความรู้และร่างกาย และสายงานสนับสนุนเสนอความคิดเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับสายงานสนับสนุนเพื่อสร้างกำลังใจบ้าง

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน (Mean = 3.67) และเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านที่มหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน (Mean = 3.57) จะเห็นได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีการสนับสนุนการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี และวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างกว้างขวางจะมีส่วนช่วยในการจัดการคุณภาพโดยรวม

สำหรับการให้การศึกษาและฝึกอบรมทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในทุกระดับ เพื่อที่จะทำหน้าที่และบทบาทในการปรับปรุงคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Mean = 3.42) และกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ และให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจน ศึกษาดูงานในด้านต่างๆ ซึ่งปัญหาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ" (2543) ซึ่งพบว่า วิทยาเขตภาคพายัพควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้านการศึกษาต่อ ผลการวิจัยพบว่า ควรมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรศึกษาต่อ ตลอดจนมีทุนสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, 2543) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้" (2541) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคณาจารย์มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องงบประมาณ ดังนั้นจึงควรจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ ตลอดจนมหาวิทยาลัยควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาต่อ (สหัทยา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2541)

นอกจากนี้ ตามแนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม ยังได้อธิบายไว้ว่า หากองค์การต้องการมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องเคารพความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์สามารถคิดด้วยตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองและปฏิบัติตามความริเริ่มของตนเองได้ การคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเครื่องจักรตามวิธีที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อเครื่องจักร ถือเป็นความล้มเหลวในการเคารพความเป็นมนุษย์ต่อผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเป้าหมายที่แน่ชัดตลอดจนรับทราบถึงข้อจำกัดและความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

รวมทั้งได้รับการพัฒนาความสามารถพิเศษของตนเองและมีการใช้ดุลยพินิจในการหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เมื่อผลงานได้ออกมาเป็นที่พอใจก็ได้รับการชมเชย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า และเป็นสิ่งผลักดันให้มีการยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นอีก และสร้างสรรค์งานที่ทำ หรือให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นหากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เชื่อว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถคิดด้วยตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองและปฏิบัติตามความริเริ่มของตนเองได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ก็อาจจะประสบความสำเร็จตามแนวความคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวมได้

ปรัชญาของการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 นอกจากนี้ทิศทางการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น โดยเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 ซึ่งเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี 2549 – 2553 เพื่อผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับกลางและระดับสูง ให้ตรงกับทิศทางความต้องการของอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศ

ซึ่งผลการวิจัยที่พบข้างต้น สอดคล้องกับปรัชญาการบริหารการศึกษาซึ่งผู้บริหารต้องยึดเป้าหมายหลัก หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก และต้องถือว่าเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสภาพสังคม ในฐานะผู้นำผู้บริหารจะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Functional social organization) และผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุกๆ ทาง (Dedication of public education to community betterment) (ประถม แสงสว่าง, 2525)

อย่างไรก็ตาม ในส่วนการศึกษาปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบข้อสังเกตประการหนึ่งว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินการบริหารงานของผู้บริหารบ้าง ซึ่งหลักปรัชญาของการบริหาร

การศึกษา ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (Administrator as leader) นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ การประเมินต้องทำทั้ง 2 อย่าง คือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการทำงานพร้อมๆ กันไป และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้ (Two fold evaluation of administration, means and ends) (ประถม แสงสว่าง, 2525) ทั้งนี้งานวิจัยเรื่อง "ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสเรล" (2540) พบว่า ตัวแปรเงื่อนไขที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในงาน คือ บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ คุณลักษณะของงาน ความท้อถอยและระดับตำแหน่งของข้าราชการ และยังพบว่า อิทธิพลของตัวแปรเงื่อนไขมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งและแรงจูงใจตามความคาดหวัง (นงนุช โรจนเลิศ, 2540)

<u>ทฤษฎีการบริหารการศึกษา</u>

ผลการวิจัยในส่วนการศึกษาปัญหาการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ในด้านการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการบริหารของ Halpin and Croft สามารถแบ่งบรรยากาศการบริหารได้ 6 ประเภท คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous) บรรยากาศแบบควบคุมตรวจตรา (Controlled) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar) บรรยากาศแบบบิดากับบุตร (Paternal) และบรรยากาศแบบปิด (Closed)

โดยบรรยากาศทั้ง 6 ประเภทนี้ มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของครูอาจารย์ และผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะ 8 ประการ คือ การไม่ประสานงานกัน การกีดกัน ขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม ความห่างเหิน ความคำนึงเฉพาะงาน การกระตุ้น และการมีดุลยพินิจหรือการมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมของครูอาจารย์และผู้บริหารทั้ง 8 ประเภทนี้ จะเป็นตัวแปรในการกำหนดบรรยากาศของสถานศึกษาว่าจะเป็นบรรยากาศแบบใด กล่าวคือ ตั้งแต่แบบเปิดไปจนถึงแบบปิด เช่น ถ้าภายในโรงเรียนมีการประสานงานกันดี ครูอาจารย์มีความรู้สึกว่า ภาระต่างๆ ที่ได้รับไม่เป็นการกีดกันตนมากนัก มีขวัญดีพอสมควร มีความสนิทสนมกันในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีความเห็นห่างไม่มากนัก มุ่งงานในระดับปานกลาง มีการกระตุ้นสูง และมีความพินิจสูง ย่อมแสดงว่าสถานศึกษา

นั้นมีบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ดีเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของครูอาจารย์ และผู้บริหารมีผลกระทบต่อบรรยากาศของสถานศึกษาหรือองค์การมาก และเป็นเครื่องชี้บ่งให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารด้วย (Halpin and Croft, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2529) ดังนั้นจากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อาจส่งผลให้บรรยากาศการบริหารของมหาวิทยาลัย ไม่เป็นบรรยากาศแบบเปิดได้

นอกจากนี้ทฤษฎีระบบสังคม ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันมิติและบุคลามิติ ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ องค์ประกอบด้านบทบาทของตำแหน่ง ซึ่งสถาบันเป็นตัวกำหนด และอยู่ภายใต้อิทธิพลของความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังต่อบทบาท และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ซึ่งถูกกำหนดโดยวิธีการสนองความต้องการของบุคคล ดังนั้นบางครั้งความล้มเหลวขององค์การอาจเกิดจากความต้องการส่วนตัว ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความมุ่งหวังขององค์การหรือบุคคลภายนอก เช่น อาจารย์มีความเดือดร้อนในด้านการเงิน แต่ทางราชการต้องการให้ทำงานให้ดี โดยจ่ายค่าตอบแทนน้อยไม่พอต่อค่าครองชีพ ก็อาจทำให้อาจารย์ไม่เอาใจใส่ต่องานประจำ แต่ไปใส่ใจหารายได้พิเศษ ทำให้งานของหน่วยงานหรือโรงเรียนล้มเหลวได้ (ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์, 2529)

สำหรับผลการวิจัย "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในครั้งนี้ พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจกลับพบว่า มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานโดยไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ ทั้งนี้บุคลากรแสดงความคิดเห็นว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีภาระงานค่อนข้างมาก นอกจากนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัญหาการบริหารยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องสังเกตหรือประเมินพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่ปรากฏออกมาว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าปรากฏออกมาว่าล้มเหลวหรือขาดประสิทธิภาพจะต้องสำรวจดูว่าเป็นเพราะเหตุใด องค์ประกอบแต่ละคู่ของสถาบันมิติและบุคลามิตินั้นเข้ากันได้หรือไม่ ถ้าปรากฏว่าคู่ใดคู่หนึ่งหรือหลายคู่ระหว่างสถาบันมิติกับบุคลามิติขัดแย้งกัน ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจำเป็นจะต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข ปรับให้ส่วนประกอบทั้งสองมิติเข้ากันให้ได้ โดยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติหรือแนวความคิด นโยบายหรือหลักการบางอย่างก็ได้ หรือบางครั้งอาจจะต้องเปลี่ยนหรือคัดคนออกจากงานขององค์การก็ได้ เมื่อเราต้องการปรับองค์ประกอบของทั้งสองมิติให้เข้ากัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

**ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548, มาตรา 7)

การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นอกจากจะเป็นไปตามกฎหมายข้างต้นแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้จัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางของฝ่ายบริหารประเทศ โดยเป็นไปตามตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเห็นชอบในหลักการ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี 2549 – 2553 เพื่อผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับกลางและระดับสูงให้ตรงกับทิศทางความต้องการของอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศ (มติคณะรัฐมนตรี, วันที่ 28 ธันวาคม 2547)

นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้ ยังชี้ชัดว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 และมีทิศทางการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นด้วย

ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงเป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้าง และผลิตกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ มหาวิทยาลัยควรใช้โอกาสดังกล่าวในการพัฒนา 3 ด้านหลัก ดังนี้ 1) พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสายผู้สอน และกลุ่มสายงานสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเพิ่มความหลากหลายให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ได้มากที่สุด 3) พัฒนาการจัดการภายในมหาวิทยาลัย โดยอาศัยแนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ และหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาในประเทศไทย

นอกจากนี้ ผู้บริหารในทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ เช่น แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย ความต้องการสวัสดิการต่างๆ เป้าหมายในการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนสร้างความภักดีต่อองค์การของบุคลากรต่อไป

สำหรับเรื่องความโปร่งใส มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการในทุกด้าน การรายงานผลการดำเนินการ การแจ้งนโยบายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders: บุคลากรขององค์การ / นักศึกษา / ประชาชน) ได้รับทราบล่วงหน้าตลอดจนให้เวลาในการทักท้วงคำสั่ง หรือนโยบายต่างๆ ทั้งนี้ควรจัดระบบการสื่อสารภายในองค์การให้สามารถสื่อสารถึงบุคลากรทุกคนโดยตรง โดยอาจนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการส่งข้อมูลข่าวสาร แทนการปฏิบัติราชการแบบเดิมที่ล่าช้า (Red Tape) ลดการปฏิบัติราชการที่มีขั้นตอนมากเกินไป และยังช่วยลดการใช้กระดาษ และพัฒนาบุคลากรในงานสารบรรณด้วย

ในส่วนของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ที่มีข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและมีแผนในการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ การจัดกิจกรรมควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และมีการทดสอบความรู้เบื้องต้นก่อนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่แท้จริง

**ข้อเสนอแนะสำหรับประชาชนทั่วไป**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดการศึกษาแบ่งเป็น 9 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งเน้นการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับกลางและระดับสูง ให้ตรงกับทิศทางความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอัตราที่สูงขึ้น และเพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ดังนั้นผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงควรศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ตลอดจนหลักสูตรการเรียนการสอนและอาชีพในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

นอกจากนี้สำหรับประชาชนทั่วไป องค์การต่างๆ ที่สนใจศึกษา ค้นคว้าข้อมูลการให้บริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตลอดจนงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ สามารถศึกษาและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้โดยตรง หรือสร้างโครงการความร่วมมือต่างๆ ทั้งนี้ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 7 ซึ่งระบุให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

**ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป**

การศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) ที่ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงสำรวจใน

มติของภาคประชาชนด้วย เพื่อให้ได้ผลวิจัยในแง่ของความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาชน นอกจากนี้งานวิจัยอาจเสริมด้วยการสังเกตการณ์ (Observations) เพื่อให้ได้ผลวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นจริง หรืออาจเสริมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth- Interview) เพื่อให้ได้ผลวิจัยจากผู้บริหารโดยตรง ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความลึกของข้อมูลมากขึ้น

นอกจากนี้ การวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาเพิ่มเติมในเชิงเหตุผลของการตัดสินใจเลือกเรียนของผู้เรียนในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำผลวิจัยมาปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนให้มากขึ้น ตลอดจนควรศึกษาเปรียบเทียบหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและนำผลวิจัยมาสร้างจุดแข็งให้กับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่อไป

สำหรับผู้วิจัยที่สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับเส้นทางในหน้าที่การงาน (Career path) ในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น น่าจะศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบกับการศึกษานโยบายของภาครัฐ (Document research) เพื่อวิเคราะห์เส้นทางอาชีพ รายได้ ความก้าวหน้า และการได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการวางนโยบายผลิตบัณฑิตของสถานศึกษา และแก้ปัญหาด้านอาชีพของบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง

**ข้อจำกัดของงานวิจัย**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยเลือกศึกษาแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) ผลการวิจัยครั้งนี้ อาจสามารถนำไปอ้างอิงได้กับแผนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนคล้ายกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น แต่ไม่สามารถอ้างอิงไปสู่มหาวิทยาลัยที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นหลัก ดังนั้นจึง

อาจมีผลกระทบต่อความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) และการขยายผลการวิจัย (Generalization) ไม่สามารถขยายผลไปยังกลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้ศึกษาแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (พ.ศ. 2548 - 2553) ผู้วิจัยศึกษาจากการวิเคราะห์เนื้อหาในภาพกว้างของมหาวิทยาลัย โดยขาดการศึกษาแบบเจาะลึกลงในแผนของแต่ละคณะ ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการวิจัยขาดมิติเชิงลึกในการศึกษาของแต่ละโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนได้

# บรรณานุกรม

## หนังสือภาษาไทย


กิตติ บุนนาค. 2549. **ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ โดยการใช้กระบวนการของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนาศาตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

คณิน บุญสุวรรณ. 2541. **คู่มืออ่านรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ : โครงสร้างและหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์วิชาการ.

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548. **สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : องค์กรสะท้อนปัญหาจากประชาสู่รัฐ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพชรรุ่ง จำกัด.

ประถม แสงสว่าง. 2525. **การบริหารการศึกษาเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยูรวงศ์ จำกัด.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2547. **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทยไพบูลย์ พริ้นติ้ง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไตร.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. **องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไตร.

ธีระ รุญเจริญ. 2545. **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สกศ.

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. 2549. **กลยุทธ์การจัดการและการปรับตัวขององค์การในสภาวะวิกฤต**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟิก จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) : ฉบับสรุป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 2545.

**หนังสือภาษาอังกฤษ**

Robbins, Stephen P. 1990. **Organization Theory Structure, Design, and Applications**. 3rd **ed**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Yamane, Taro. 1967. **Statistics; An Introductory Analysis** : N.Y. Harper and Row.

**บทความภาษาไทย**

แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ. (9 กุมภาพันธ์ 2549). ไทยโพสต์ : 3.

**วิทยานิพนธ์**

กัลยา ศุภศิริ. 2540. **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญชีวา วรรณพินทุ. 2540. **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงนุช โรจนเลิศ. 2540. **ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสเรล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. 2543. **การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สหัทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. 2541. **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อนุรักษ์ นวพรไพศาล. 2546. รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. **ผลงานวิจัยด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา, 124 – 140.** สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

อัญชุลี แย้มจินดา. 2543. **บทบาทหน้าที่ของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐในการนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับเกษตรทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.** วิทยานิพนธ์ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

**<u>สื่ออิเล็กทรอนิกส์</u>**

สำนักกฎหมายมงคลธรรม. http://www.khodmai.com. 23 May, 2007.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. http://www.onec.go.th. 23 May, 2007.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (Copyright, 2001). http://www.cmu.ac.th. 24 May, 2007.

กระทรวงศึกษาธิการ. http://www.moe.go.th. 24 May, 2007.

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (Copyright, 2006). http://www.nesdb.go.th. 24 May, 2007.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. http://www.cabinet.thaigov.go.th. 24 May, 2007.

ราชกิจจานุเบกษา. http://www.ratchakitcha.soc.go.th. 24 May, 2007.

**<u>เอกสารอื่น ๆ</u>**

มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 28 ธันวาคม 2547.

สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0506 (3) / ว 1610 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2548 **เรื่อง ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมาธิการการศึกษา เรื่องมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.**

รายงานการประชุมครั้งที่ 21 / 2548 วันพฤหัสบดีที่ 10 พฤศจิกายน 2548, สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

# ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (1967)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## ภาคผนวก ข.

### สูตรการหาค่าความน่าเชื่อถือตามหลักเกณฑ์ของ Holsti

$$R = \frac{N(C1,2,3)}{C1+C2+C3}$$

R = ความน่าเชื่อถือ

N = จำนวนผู้ลงรหัส

C1,2,3 = จำนวนหัวข้อซึ่งผู้ลงรหัสมีความเห็นตรงกัน

C1+C2+C3 = จำนวนหัวข้อทั้งหมดซึ่งผู้ลงรหัสได้ลงบันทึกไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ค.

# ตัวอย่างตารางลงรหัส

**แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร**

**ผู้ลงรหัส**.....

| **ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ** (2545 – 2559) | **จำนวน** | **รวม** |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | | |
| 2. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | | |
| 3. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | | |
| 4. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | | |
| 5. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | | |
| 6. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | | |
| 7. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ | | |
| 8. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย | | |
| 9. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม | | |
| 10. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ | | |
| 11. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย | | |
| **รวม** | | |

# ตัวอย่างตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส.....

| **ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้)** | **จำนวน** | **รวม** |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | | |
| 2. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | | |
| 3. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | | |
| 4. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | | |
| 5. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | | |
| 6. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | | |
| 7. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ความสามารถและทักษะ | | |
| 8. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | | |
| 9. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | | |
| 10. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | | |
| 11. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | |
| 12. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | |
| 13. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | | |
| 14. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | | |
| **รวม** | | |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นางสาวอัญชลี เอี่ยมจินดา ผู้ช่วยวิจัย

| ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) | จำนวน | รวม |
|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | II | 2 |
| ๒. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | I | 1 |
| ๓. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | | |
| ๔. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | III | 3 |
| ๕. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | ||| II | 7 |
| ๖. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | IIII | 4 |
| ๗. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ความสามารถและทักษะ | III | 3 |
| ๘. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | ||| ||| IIII | 14 |
| ๙. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | ||| ||| ||| ||| | 20 |
| ๑๐. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | II | 2 |
| ๑๑. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | |
| ๑๒. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | ||| III | 8 |
| ๑๓. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | ||| ||| ||| ||| IIII | 24 |
| ๑๔. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | ||| ||| ||| ||| ||| I | 31 |
| **รวม** | 119 | 119 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส.....นางสาวสุญชลี แย้มฉิมอก ผู้ช่วยวิจัย.....

| ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕ – ๒๕๕๙) | จำนวน | รวม |
|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | | |
| ๒. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | ||| ||| | 10 |
| ๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | | | 1 |
| ๔. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | ||| ||| ||| | 13 |
| ๕. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | | | 1 |
| ๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | ||| ||| |||

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นายชลัช ศุขเกษม วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม

| ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕ – ๒๕๕๙) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | |
| ๒. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| ๕. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| ๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ๗. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| ๘. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| ๙. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสนด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| ๑๐. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| ๑๑. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| **รวม** | | | | | | | | | | | 10 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นางสาว สุดารา 5. ทรัพย์ศิริพงษ์วรรณ์ เพชรธรรมพิชัย

| ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | | | | | | | | | | | |
| ๒. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | | | | | | | | | | | |
| ๓. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | | ✓ | | ✓ | | | | | | | 2 |
| ๕. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | | | | | | | | | | | |
| ๖. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ๗. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| ๘. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| ๙. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | | | | | | | | | | | |
| ๑๐. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | | | | | | | | | | | |
| ๑๑. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | | | | |
| ๑๒. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | | | | |
| ๑๓. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | | | | | | | ✓ | ✓ | | | 2 |
| ๑๔. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | ✓ | | ✓ | | | | | | | | 2 |
| **รวม** | | | | | | | | | | | 10 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นรบุญเกิด วงษ์บุญงาม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
สำนักงาน สภาการศึกษาเพื่อชุมชน และสังคมแห่งชาติ

| ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕ – ๒๕๕๙) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | |
| ๒. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | | | | | | | | | | | |
| ๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| ๕. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | | | | | | | | | | | |
| ๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| ๗. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ๘. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย | | | | | | | | | | | |
| ๙. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสนด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 |
| ๑๐. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | | 4 |
| ๑๑. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย | | | | | | | | | | | |
| **รวม** | | | | | | | | | | | 10 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นายบรรเจิด วงษ์บุญงาม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

| ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | | | | | | | | | | | |
| ๒. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | | | | | | | | | | | |
| ๓. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | | | | | | | | | | | |
| ๕. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | | | | | | | | | | | |
| ๖. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | | | | | | | | | | | |
| ๗. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ | | | | | | | | | | | |
| ๘. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| ๙. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | 3 |
| ๑๐. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | | | | | | | | | | | |
| ๑๑. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | | | | |
| ๑๒. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| ๑๓. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| ๑๔. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | 3 |
| **รวม** | | | | | | | | | | | 10 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นางสาวชัญชุลี แซ่มจินดา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

อาจารย์ วุฒิ ๖

| ความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕ – ๒๕๕๙) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | |
| ๒. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ | | | | | | | | | | | |
| ๓. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | 4 |
| ๕. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน | | | | | | | | | | | |
| ๖. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย | | | | | | | | | | | |
| ๗. การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| ๘. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ไทย | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| ๙. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 |
| ๑๐. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ | ✓ | | | | | | | ✓ | | | 2 |
| ๑๑. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย | | | | | | | | | | | |
| รวม | | | | | | | | | | | 10 |

# ตารางลงรหัส

แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ มทร.พระนคร

ผู้ลงรหัส นางสาวชัญชุลี แข้มจินดา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

อาจารย์ ระดับ 6

| ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑. การพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม | | | | | | | | | | | |
| ๒. การพัฒนาคนให้มีจิตสำนึกสาธารณะ | | | | | | | | | | | |
| ๓. การพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | | |
| ๔. การพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกระบบให้หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง | | | | | | | | | | | |
| ๕. การสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ที่มุ่งศึกษาสายอาชีวศึกษา | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ๖. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| ๗. การจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ | | | | | | | | | | | |
| ๘. การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ บนฐานการพึ่งตนเองทางวิทยาการสมัยใหม่ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| ๙. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิทยาการทุกสาขาให้เป็นระบบ | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ๑๐. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย | | | | | | | | | | | |
| ๑๑. การพัฒนารูปแบบและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | | | | |
| ๑๒. การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | ✓ | | ✓ | | | | | 2 |
| ๑๓. การจัดการและพัฒนาต่อยอดการใช้ประโยชน์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| ๑๔. การจัดการความรู้ระดับประเทศ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | 2 |
| **รวม** | | | | | | | | | | | 10 |

ภาคผนวก ง.

# คำชี้แจง

โครงการวิจัยเรื่อง **"สภาพการจัดการศึกษา และปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร"** นี้ ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยประจำปี พ.ศ. 2550 ในโครงการเงินผลประโยชน์ ปี 2550 จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีคณะผู้วิจัย คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง หัวหน้าโครงการวิจัย และนางสาวอัญชุลี แย้มจินดา ผู้ร่วมวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Triangulation) ดังนั้นจึงประกอบด้วยส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยตารางลงรหัส (Coding sheet) และส่วนของการสำรวจข้อมูล (Survey research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้จะประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน จำนวน 13 ข้อ และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี <u>คณะผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อ</u> โดยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบคุณ

คณะผู้วิจัย

# สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด และระบุข้อความเพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์

**<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ 1. ( ) ชาย 2. ( ) หญิง

2. อายุ 1. ( ) ต่ำกว่า 21 ปี
2. ( ) 21 – 30 ปี
3. ( ) 31 – 40 ปี
4. ( ) 41 – 50 ปี
5. ( ) 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านคือ
1. ( ) ปริญญาเอก 2. ( ) ปริญญาโท
3. ( ) ปริญญาตรี 4. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
1. ( ) ข้าราชการ
2. ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย
3. ( ) พนักงานราชการ
4. ( ) ลูกจ้างประจำ
5. ( ) ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....ปี

**<u>ตอนที่ 2</u> สภาพการปฏิบัติงาน**

6. ท่านปฏิบัติงานประจำ (งานหลัก) ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านสำเร็จการศึกษาหรือไม่
1. ( ) ตรง 2. ( ) ไม่ตรง

7. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ (งานหลัก) หรือไม่
1. ( ) ได้รับมอบหมาย 2. ( ) ไม่ได้รับมอบหมาย

8. การมอบหมายงานส่วนมากใช้วิธีการใด (ตอบเพียงข้อเดียว)

1. ( ) สอบถามความสมัครใจแล้วมอบหมายด้วยวาจา
2. ( ) สอบถามความสมัครใจแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ( ) หัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายด้วยวาจา
4. ( ) หัวหน้าพิจารณาแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
5. ( ) ประชุมหารือแล้วมอบหมายด้วยวาจา
6. ( ) ประชุมหารือแล้วมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
7. ( ) อื่นๆ ระบุ.....

9. ภาระงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ ท่านคิดว่ามีน้อยหรือมีมากอย่างไร

1. ( ) น้อยเกินไป 2. ( ) พอดี
3. ( ) ค่อนข้างมาก 4. ( ) มากเกินไป 5. ( ) ไม่แน่ใจ

10. ท่านคิดว่าการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจมากน้อยเพียงใด

1. ( ) ไม่กระจายเลย 2. ( ) กระจายน้อย
3. ( ) กระจายพอสมควร 4. ( ) กระจายมาก 5. ( ) ไม่แน่ใจ

**<u>ตอนที่ 3</u>** **สภาพปัญหาการบริหาร**

11. การปฏิบัติงานในส่วนงานของท่าน ประสบปัญหาอย่างไร (เรียงลำดับ 1-7 โดย 1 หมายถึง เป็นปัญหาสำคัญลำดับที่ 1 )

.....1. ขาดการวางแผนงานที่ชัดเจน
.....2. ขาดแคลนอัตรากำลังคน
.....3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการทำงาน
.....4. ขาดงบประมาณที่เพียงพอ
.....5. ขาดความร่วมมือของบุคคลภายในส่วนงาน
.....6.หัวหน้าระดับสายงานขาดความรู้ ความสามารถและความถนัดด้านการบริหาร
.....7.ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า
.....8.ขาดการฝึกอบรมเพื่อให้สอดรับกับการปฏิบัติงาน
.....9. อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| การบริหารงานของ มทร.พระนคร | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|---|---|---|---|---|
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 1. มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 2. มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงหรือพัฒนางานเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | | | | | |
| 3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4. มหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน | | | | | |
| 5. มหาวิทยาลัยบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ | | | | | |
| 6. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและแผนบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม | | | | | |
| 7. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 8. มหาวิทยาลัยมีการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 9. มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 10. มหาวิทยาลัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 11. มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณให้กับแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 12. มหาวิทยาลัยจัดให้มีคู่มือด้านการเงินเผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคน | | | | | |
| 13. มหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 14. มหาวิทยาลัยใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า | | | | | |
| 15. มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ | | | | | |

13. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---------- ขอบคุณครับ----------

# บันทึกข้อความ

สารบรรณ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
เลขที่รับ 11 มค
วันที่ 17 ก.ค. 2550
ผู้รับ เวลา 10.00 น.

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๘๗๒-๔๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔

**ที่** ฝ ๑๐๓๑ / ๒๕๕๐ **วันที่** ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

---

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ดามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๕๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง)
หัวหน้าโครงการ

-อนุญาต.
-มอบฝ่ายบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ
ดำเนินการ.
๑๙ ก.ค. ๕๐

ฝ่ายบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ
11 กค 50

ดำเนินการแล้ว
[illegible]
๑๑ ก.ค. ๒๕๕๐

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔
**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/ว.๑๐๓๕ **วันที่** ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

---

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๓๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔

**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/ว.๑๐๓๕ **วันที่** ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

---

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๕๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับแล้ว
๑๒ ก.ค. ๕๐

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔
**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/ว๑๐๓๕ **วันที่** ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๓๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

รับเอกสารเรียบร้อยแล้ว
ฝนทิพย์ เพชรอี
20 ก.ค. 2550

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๕

**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๑๑/ท.๑๐๓๕ **วันที่** ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

---

**เรียน** คณบดีคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

**ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๔๐ ชุด**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายวิจักษ์ มานะสุนทร)

รับเอกสารเรียบร้อยแล้ว

๒๑ ก.ค. ๕๐

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔

**ที่** ศธ ๐๕๒๑.๑๗/ว.๑๐๓๕ **วันที่** ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

---

**เรียน** คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๖๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับเอกสารแล้ว
๑๑ ก.ค. ๕๐

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔
**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/ว.๑๐๓๕ **วันที่** ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน คณบดีคณะสถาปัตย์กรรมศาสตร์และการออกแบบ

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๒๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับต้นฉบับไว้แล้ว
๒๐ ก.ค.๕๐

งานสารบรรณ
คณะวิศวกรรมศาสตร์
เลขรับที่ 2143 149
วันที่ 23 ก.ค. 50
เวลา 15-00 น.

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔
**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/ว๑๐๓๕ **วันที่** ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๖๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานสารบรรณ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เลขรับที่ 1164
วันที่ 23 ก.ค. 2550
เวลา 15.05 .

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๒๘๒-๙๐๐๙-๑๕ ต่อ ๖๒๐๔
**ที่** ศธ ๐๕๘๑.๐๒/พ๑๐๓๕ **วันที่** 99 กรกฎาคม ๒๕๕๐
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

**เรียน** คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ทุนอุดหนุนวิจัยโครงการวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการแจกแบบสอบถามให้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น ๒๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายเริงศักดิ์ มานะสุนทร)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

# ประวัติย่อผู้วิจัย


| | | | |
|---|---|---|---|
| ชื่อ-สกุล | นายนุกูล ชูทอง | | |
| ที่อยู่ | 71/90 บ้านฟ้าปิยรมย์ ซอย 16 ตำบลบึ้งคำพร้อย ถนนลำลูกกา | | |
| | อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150 | | |
| ตำแหน่ง | รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน | | |
| ที่ทำงาน | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | | |
| | 399 ถนน สามเสน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 | | |
| | 02-282-9009-15 ต่อ 6204 | | |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2523 | B.S.C.E | Manuel L. Quezon University |
| | | | ประเทศ Philippines |
| | พ.ศ. 2543 | บธ.ม. | (การจัดการทั่วไป) |
| | | | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |

000030

# ประวัติย่อผู้วิจัย


| | |
|---|---|
| ชื่อ – สกุล | นางสาวอัญชุลี แย้มจินดา |
| ที่อยู่ | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน |
| | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| | 399 ถนนสามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 |
| | โทรศัพท์ 0 – 2282 – 9009-15 ต่อ 6212 |
| | E-mail : puanchulee@hotmail.com |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | อาจารย์ ระดับ 6 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2541 ศศ.บ. (นิเทศศาสตร์) สถาบันราชภัฏนครราชสีมา |
| | พ.ศ. 2543 นศ.ม. (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ |
| ประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2544 – 2546 มหาวิทยาลัยราชภัฏวลัยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| | พ.ศ. 2546 – 2548 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ |
| | พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |