การพัฒนารูปแบบการบริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

THE DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATION MODEL OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระมหาสหัส ดำคุ้ม

PHRAMAHASAHAS DUMKOOM

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATION MODEL OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

PHRAMAHASAHAS DUMKOOM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY ACADEMIC YEAR 2013

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์เรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล
คำสำคัญ	การพัฒนารูปแบบ/การบริหารที่มีประสิทธิผล/มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นักศึกษา	พระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสประจำตัว 51560260
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. สุพรรณี สมานญาติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ
หลักสูตร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยใช้การวิจัยและพัฒนา(Research and Development) มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 2) ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 3) ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และ4)ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบตรวจสอบคุณภาพและแบบประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยโดยสรุป 1) รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย หลักการแนวคิดของรูปแบบการบริหาร วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบของรูปแบบการบริหาร และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จรูปแบบการบริหารเป็นการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย (1)ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร โครงสร้างองค์กร หลักสูตร งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยและเทคโนโลยี (2) กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยนำกระบวนการ PDCA และการบริหารเชิงพุทธโดย ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหาร และ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(3)ประสิทธิผลของการบริหารประกอบด้วยคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการและคุณภาพการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพบว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์

TITLE	THE DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATION MODEL OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY
KEYWORD	EFFECTIVE ADMINISTRATION/ DEVELOPMENT OF MODEL/ MAHACHULALONGKORNRAJVIDYALA UNIVERSITY
STUDENT	PHRAMAHASAHAS DUMKOOM
ADVISOR	SUPANNEE SAMARNYAT,DR.
CO-ADVISOR	ASSOC.PROF. PICHIT RITJAROON,DR.
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2013

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ABSTRACT

The purposes of this research were as follows:1)to develop an effective administration model of Mahachulalongkornrajvidyalaya University 2) to examine and 3) to evaluate the quality of that model .The research procedures consisted of 4 steps as follows: (1) analyze and synthesize effective administration documents and researches and study an effective administration of the university, (2) design a draft model by creating the elements of the model, (3)examine the accuracy, the propriety, the feasibility and the utility standards of the model by 9 experts through focus group discussion and (4) evaluate the development of the model according to concur the model by 10 experts through connoisseurship. The research tools were in-depth interview, focus group record, the seminar issues and tape recorder. Data collected during the year 2013, analyzed by content analysis. The research findings revealed that (1) an effective administration model of Mahachulalongkornrajvidyalaya University consisted of

concepts and principles of administrative model, objectives of administrative model, system of administrative model and conditions for success. The administrative model was a system approach. The components of the administrative model were administrative input, administrative process and administrative effectiveness. The administrative input consisted of the qualification of the executives and personnel, organizational structure, curriculum, budget, internal environment and technology. The components of administrative were the administration mission for graduate students, creative researches, academic service and arts and cultural retention, using Deming Cycle:PDCA in all of elements. The administrative effectiveness consisted of the quality of graduate students, creative researches, academic service and arts and cultural retention. (2) The effective administrative model of Mahachulalongkornrajvidyalaya University based on focus group discussion and on the uses of connoisseurship and criticism for evaluating found that the model were good in the accuracy, the propriety, the feasibility and the utility standards.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สุพรรณี สมานญาติ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต ฤทธิ์จรูญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และพระศรีคัมภีรญาณ(สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ),รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ และดร.วราภรณ์ ไทยมา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆทุกขั้นตอน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างยิ่งของการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณในความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 กลุ่ม ที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เกิดขึ้น ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้วิพากษ์รูปแบบการบริหาร และกลุ่มผู้ประเมินรูปแบบการบริหาร ที่ผ่านการวิพากษ์มาแล้ว ดังรายนามอยู่ในภาคผนวก ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร์ ภู่สาระ ผู้ให้แนวทางการทำวิจัยในเบื้องต้น ขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้กำลังใจสอบถามความคืบหน้าอยู่เสมอ

ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยตั้งแต่ท่านอธิการบดีและเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตศึกษาที่ให้โอกาสเข้ามาศึกษาและอำนวยความสะดวกเรื่องต่าง ๆ ตลอดมา ขอขอบคุณโยมสุเทพ เทือกสุบรรณ สมาชิกพรรคประชาธิปัตย์ ที่สนับสนุนทุนการศึกษา ขอบคุณคุณมณีวรรณ น้อยดัด ที่เป็นผู้ประสานติดต่อช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

คุณงามความดีและประโยชน์ใด ๆ ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดาที่ได้ให้กำเนิดเลี้ยงดูมารวมทั้งครูอาจารย์ที่มีส่วนวางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัย

พระมหาสหัส ดำคุ้ม

กันยายน 2557

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... III

กิตติกรรมประกาศ..... V

สารบัญ..... VI

สารบัญตาราง..... IX

สารบัญภาพ..... X

บทที่ หน้า

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

กรอบในแนวคิดในการวิจัย..... 6

คำถามในการวิจัย..... 8

ขอบเขตของการวิจัย..... 8

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 9

นิยามศัพท์..... 9

2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 13

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล..... 13

2.1.1 ความเป็นมาของการบริหารองค์การ..... 14

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ..... 20

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร..... 29

2.1.4 การบริหารแนวพุทธ..... 39

2.1.5 การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ..... 54

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ..... 61

2.1.7 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล.. 74

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ..... 113

2.2.1 ความหมายของรูปแบบ..... 113

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	2.2.2 ประเภทของรูปแบบ	116
	2.2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ	117
	2.2.4 การพัฒนารูปแบบ	119
	2.2.5 การตรวจสอบรูปแบบ	122
	ตอนที่ 3 การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	123
	2.3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	123
	2.3.2โครงสร้างและการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	130
	ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	146
	2. 4.1 งานวิจัยในประเทศ	146
	2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ	150
3	วิธีการศึกษาและค้นคว้าหรือการทดลอง	154
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	156
	ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	158
	ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	159
	ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	160
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	163
	ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	163
	ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	168

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	179
5	สรุปผลการการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	197
	5.1 สรุปผลการวิจัย	197
	5.2 อภิปรายผล	206
	5.3 ข้อเสนอแนะ	212
	บรรณานุกรม	215
	ภาคผนวก	231
	ภาคผนวก ก รายชื่อให้สัมภาษณ์และแบบการสัมภาษณ์	232
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)และประเด็นการสนทนากลุ่ม	239
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประเด็นการประเมินรูปแบบการบริหาร	251
	ประวัติผู้วิจัย	262

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 ประเด็นการสัมภาษณ์ 157
2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม 159
3 ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 161
4 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบของรูปแบบที่ผ่านการร่างรูปแบบการบริหาร 164
5 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบของรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารและปรับปรุง 171
6 สรุปองค์ประกอบของรูปแบบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 181
7 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบของรูปแบบที่ผ่านการประเมินรูปแบบการบริหาร 183

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล.....	7
2	วงล้อเดมมิ่ง.....	70
3	รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษาของ ฮอย และมิสเกล(Hoy & Miskel)	72
4	แนวคิดเชิงระบบการบริหารสถานศึกษาของ ลูเนนเบอร์ก และออสไตน์ (Lunenburg & Ornstein)	73
5	โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.....	131
6	โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.....	132
7	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล.....	155
8	รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการร่างรูปแบบการบริหาร.....	168
9	รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหาร.....	170
10	รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการประเมินคุณภาพของรูปแบบ.....	182

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างมากในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งมีผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ด้วยเหตุนี้กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัด การขององค์การอยู่รอดบังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550:98) การปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบันให้ความ สำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งถึงความมีประสิทธิผลเป็นสำคัญ(มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2545:1)การบริหารจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับรูปแบบการบริหารให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีข่าวสารและสังคมความรู้ไร้พรมแดน เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและตลาด แรงงาน ซึ่งต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้ง ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้ และส่งผลให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิผล (Organizational Effectiveness) โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ (ปิติชาย ตันปิติ, 2547:46) องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมมีความเจริญเติบโตสามารถดำรงอยู่ได้ และตอบสนองภารกิจ หรือวัตถุ ประสงค์ขององค์การได้ในระยะยาว ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ เกิดขึ้น คือความเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เห็นถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ อาชีพ การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตความเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกยุคสารสนเทศที่คนในสังคมต้องก้าวตามให้ทันมากขึ้นทุกขณะ และความเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองที่มีการกระจายอำนาจมากขึ้น ทำให้วิถีของสังคมเป็นวิถีประชาธิปไตยมากขึ้นในสังคมเมืองและสังคมชนบท (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,2551:55) สอดคล้องกับธงทอง จันทรางศุ (2553:18) กล่าวไว้ว่าปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีอันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลกมีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี เช่นเดียวกับ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

คำเพชร ภูริปริญญา (2550) ซึ่งให้ความเห็นว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยา ศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ (Ecological System) ทั่วทั้งโลก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีความเคลื่อนไหวตามโลกในทุกๆ ด้านนับเป็นประเทศหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความเจริญก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเมื่อไม่นานมานี้ประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง คือ ไทย ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม ได้รับรองแนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ (Economic Corridor) ซึ่งแบ่งเป็นการขยายมาจากพื้นที่การขนส่ง (Transport Corridor) และมีการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจเพื่อเชื่อมโยงตลาดในกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาธุรกิจ (อาภรณ์ แก่นวงศ์,2554) ซึ่งจะมีการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN:Asso-ciation of South East Asian Nations) มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การไว้ดังนี้ 1) เพื่อกระตุ้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจความก้าวหน้าทางสังคม และพัฒนาการทางวัฒนธรรมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคนี้ 3) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคนิค วิทยาศาสตร์ และด้านการบริหารจัดการ(สุเมธ แย้มนุ่นอ้างในอาภรณ์ แก่นวงศ์, 2554) กล่าวว่าการรวมตัวของประชาคมอาเซียนจะมีผลให้อาเซียนเป็นหนึ่งเดียวในทุก ๆ ด้าน การศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน และได้มีกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือในกรอบของอุดมศึกษาในอาเซียนด้วยการตั้ง ASEAN University Network:AUN หรือเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนมานานแล้ว โดยมีมหาวิทยาลัยชั้นนำของสมาชิกอาเซียนเป็นเครือข่าย และจะมีการเพิ่มเติมรายชื่อของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมเป็นสมาชิกในแต่ละรายปีอีกด้วย (พินิต รตะนานุกูล, 2554 อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2554) จะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นหัวใจหรือเป็นพลังของชาติ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนสังคม จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อกระแสธารแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มากระทบอย่างรุนแรงทุก ๆ ด้าน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเพราะเป็นแหล่งที่รวมและผลิตกำลังคนที่มีความสามารถในระดับสูงทุกสาขา ซึ่งกำลังคนเหล่านี้เองที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ (สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์, 2550)

ประเทศไทยก็ต้องมีการเตรียมการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในฐานะที่เป็นหนึ่งในอาเซียน เพื่อจะได้ประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะด้านใดๆก็ตาม ในด้านการศึกษาก็นับเป็นส่วนสำคัญที่จะเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคต เพราะเป็นประเทศที่มีสถาบันอุดมศึกษาเข้มแข็งมากที่สุดประเทศหนึ่ง และมีนโยบายในการสนับสนุนให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาอยู่แล้ว (อาภรณ์ แก่นวงศ์, 2554)เช่นเดียว กับจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ได้กล่าวไว้ในการประชุมวิชาการระดับชาติ 2552 ปีแห่งคุณภาพการอุดม ศึกษาไทย ที่อิมแพ็ค เมืองทองธานีว่า เราจะต้องเตรียมแผนงานรองรับโครงการ Education Hub หรือการทำให้เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในภูมิภาค โดยตั้งเป้าไว้ว่าภายในปี 2557 จะต้องพัฒนา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ศักยภาพสถานศึกษาให้ขึ้นไปสู่ระดับมาตรฐานนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นจะต้องเคลื่อนไหวอย่างมีแผนหรือทิศทางอย่างชัดเจน เพราะบริบทต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อมเหมือนแรง กดดันที่หนักอึ้งให้ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเอง สิปปนนท์ เกตุทัต (2548) กล่าวว่าแรงกดดันที่ทำให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาต้องแข่งขันหรือเปลี่ยนแปลงมาจาก 1)โลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปิดการค้าเสรีกลไกตลาด 2) สถาบันวิชาการวิชาชีพมีอยู่จำนวนมากจำเป็น ต้องมีการแข่งขัน 3) เครือข่ายประชาสังคมวิถีชีวิต วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับพิณสุดา สิริธรังศรี(2553) ซึ่งให้ความเห็นไว้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลกที่อยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้เช่นเดียวกัน จึงมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวควบคู่กับการดำรงอยู่บนวิถีชีวิตของความเป็นไทย ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรมที่สืบทอดกันมาจากอดีตสู่ปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการศึกษามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นองค์การทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่กำลังปรับตัวเพื่อให้เข้ากับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านพุทธศาสนาที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทย จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาคือพัฒนาคนให้รับใช้พระพุทธศาสนาและสังคม เน้นความเป็นเลิศทางด้านพระพุทธศาสนา การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 9 ประการ(นวลักษณ์)หรือMAHACHULA (http://www.gotoknow.org/posts/315418:นวลักษณ์:วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) คือ 1.ปฏิปทาน่าเลื่อมใส (M–Morality) 2.รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม (A–Awareness) 3.มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา (H–Helpfulness) 4.มีความสามารถในการแก้ปัญหา(A-Ability)5. มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด(C–Curiosity) 6. มีน้ำใจเสียสละเพื่อส่วนรวม (H-Hospitality) 7. มีโลกทัศน์กว้างไกล (U–Universality) 8.มีความเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา (L–Leadership) 9. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม(A–Aspiration)มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม มหาวิทยาลัยจึงได้จัดตั้งวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ศูนย์วิทยบริการและห้องเรียนกระจายไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ เปิดการเรียนการสอน 4 คณะ ในระดับปริญญาตรี และมีบัณฑิตวิทยาลัยจัดการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และตระหนักถึงความรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(พ.ศ. 2555-2559) นอกจากนั้นยังมีภารกิจหลักในด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา จึงมุ่งกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและความเป็นสากล สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ จึงได้จัดตั้งสถาบันวิจัยขึ้นภายใน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการวิจัยในด้านพุทธศาสตร์ประยุกต์ (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.[ออนไลน์] (2552) แหล่งข้อมูล:http://www.mcu. ac.th/site)

มหาวิทยาลัยจึงเปิดรับนักศึกษาที่หลากหลายในชั้นเรียนเดียวกันระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คุณสมบัติของพระภิกษุสามเณรผู้สมัครเข้าศึกษามาจากผู้สอบได้เปรียญธรรม 5 ประโยคขึ้นไป หรือเป็นผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยค และต้องศึกษาวิชาสามัญเพิ่มเติมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือเป็นผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยค และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเป็นผู้สอบได้เปรียบธรรม 3 ประโยค และได้รับประกาศนียบัตรอื่นที่มหาวิทยาลัยรับรองหรือเป็นผู้สำเร็จการ ศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาหรือเป็นพระสังฆาธิการหรือครูสอนพระปริยัติธรรมที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) หรือเทียบเท่า หรือเป็นพระสังฆาธิการหรือครูสอนพระปริยัติธรรมที่สอบได้นักธรรมชั้นเอก และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้สอบได้นักธรรมชั้นเอก และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และต้องศึกษาวิชาภาษาบาลี ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต ยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาวิชาภาษาบาลีที่มหาวิทยาลัยรับ รองหรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรอื่นที่มหาวิทยาลัยรับรองและต้องศึกษาวิชาภาษาบาลี ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต ยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาภาษาบาลีที่มหาวิทยาลัยรับรองหรือเป็นผู้ที่มหาวิทยาลัยอนุมัติให้เข้าศึกษาเป็นกรณีพิเศษเพื่อขอรับปริญญาตามเกณฑ์ที่สภาวิชาการกำหนดไม่เคยถูกคัดชื่อออกหรือถูกไล่ออกจากสถาบันการศึกษาใด ๆ เพราะความผิดทางความประพฤติหรือวินัย คุณสมบัติของคฤหัสถ์ผู้สมัครเข้าศึกษาเป็นผู้สอบได้เปรียญธรรมหรือบาลีศึกษา 3 ประโยค และต้องศึกษาวิชาสามัญเพิ่มเติมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือเป็นผู้สอบได้เปรียญธรรมหรือบาลีศึกษา 3 ประโยค และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเป็นผู้สอบได้เปรียญธรรมหรือบาลีศึกษา 3 ประโยค และได้รับประกาศนียบัตรอื่นที่มหาวิทยาลัยอื่นรับรอง หรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรอื่นที่มหาวิทยาลัยรับรอง และต้องศึกษาวิชาภาษาบาลีไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต ยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาภาษาบาลีที่มหาวิทยาลัยรับรองหรือเป็นผู้ที่มหาวิทยาลัยอนุมัติให้เข้าศึกษาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อขอรับปริญญาตามเกณฑ์ที่สภาวิชาการกำหนด ระดับปริญญาตรี (การศึกษาเทียบโอน) คือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาเปรียญธรรม 9 ประโยคหรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรีต้องสอบได้นักธรรมชั้นเอก และเมื่อเข้าศึกษาแล้วต้องเรียนรายวิชาเพิ่มเติมจนครบตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าต้องสอบได้นักธรรมชั้นเอก และเมื่อเข้าศึกษาแล้วต้องเรียนรายวิชาเพิ่มเติมจนครบตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด ผู้สำเร็จการศึกษาประโยค

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าและสอบได้นักธรรมชั้นเอก และได้รับการแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็นผู้ที่มหาวิทยาลัยอนุมัติให้เข้าศึกษาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อขอรับปริญญาตามหลักเกณฑ์ที่สภาวิชาการกำหนด ปัจจุบันรับผู้สอบได้เปรียญ 7 ประโยค โดยต้องมาเรียนวิชาสามัญเพิ่มเติม คุณสมบัติของนิสิตที่เป็นคฤหัสถ์ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดก็มีสิทธิเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาทุกคณะของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สภาพการรับนักศึกษาเช่นนี้จึงทำให้วัยของนักศึกษาย่อมแตกต่างกันแน่นอนตามฐานความรู้ของแต่ละคน(ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2542)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงมีจุดเด่นในด้านพระพุทธศาสนา มีจุดหมายหลักคือการเผยแผ่ธรรมะ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการให้โอกาสแก่ผู้เรียนในท้องถิ่นเข้ามาศึกษาเรียนรู้ เพื่อยกฐานะทางสังคมให้แก่บุคคลเพิ่มขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายของการบริการทางการ ศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศไว้ โดยมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งการศึกษาที่ผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับอุดมศึกษาที่กระจายตัวอยู่ในท้องถิ่นทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีส่วนกลาง 1 แห่ง วิทยาเขตในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศจำนวน 10 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์อีก 5 แห่ง ห้องเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 12 แห่ง สถาบันสมทบทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3 แห่ง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน มีแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย การบริหารเป็นไปในทางเดียวกัน โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต มีการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาระบบการบริหารได้อย่างอิสระ มีเสรีภาพทางวิชาการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

นอกจากสภาพดังกล่าวข้างต้นแล้วผู้วิจัยเห็นว่าหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ว่า กุสเลสุ ธมฺเมสุ อสนฺตุฏฺฐิตา ความไม่สันโดษในกุศลธรรม ควรนำมาเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการศึกษา นั้นหมายถึงว่าการบริหารจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงปฏิรูปอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ ทันสมัย ด้วยคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ว่าสิ่งที่ดีไปกว่านี้ยังมีอีกมิใช่มีเพียงเท่านี้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1.1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

2.1.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

2.1.3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

3.1.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยความเป็นมาของการบริหารองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร การบริหารแนวพุทธ การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล แล้วสรุปประเด็นในการศึกษาคือแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล

3.1.2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของBrown and Moberg(1980:16-17อ้างถึงในทวีวรรณ อินคา , 2552:159) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ(System Approach)กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วยดังนี้1.สภาพแวดล้อม(Environment) 2.เทคโนโลยี (Technology) 3.โครงสร้าง(Structure) 4.กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ(DecisionMaking)สำหรับBush(มีศิลป์ ชินภักดี, 2554,หน้า23)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนารูปแบบขององค์การทางการศึกษาประการคือเป้าหมาย โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมและภาวะผู้นำ สำหรับศักดา สถาพรวจนา (2549) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ 2 ระบบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา Hoy&Miskel (2005:30-31)ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารสถาน ศึกษาเชิงระบบในสังคมแบบเปิด ซึ่งการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะแบบเป็นทางการ (Formal Organization) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเป็นระบบ ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต(Context-Input-Transformation Process-Output)(Hoy& Miskel, 2005:18-38)สอดคล้องLunenburg and Ornstein (2004:38)ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียน เชิงระบบ การวิเคราะห์องค์การด้านการศึกษาควรใช้การวิเคราะห์เชิงระบบเปิด เพราะการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผล

มหาวิทยาลัยศริปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์การแบ่งการดำเนินงานโรงเรียนเป็น 3 กลุ่ม คือปัจจัยนำเข้า (Inputs)กระบวนการแปลสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต(Outputs)

ผู้วิจัยได้นำแนว คิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนา รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลตามองค์ ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร(Input)กระบวนการบริหาร(Process)ประสิทธิผลของการบริหาร(Output)ในแต่ละองค์ประกอบมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.ปัจจัยการบริหาร(Input) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทค โนโลยี องค์การและโครงสร้างองค์การ

2. กระบวนการบริหาร (Process) ประกอบด้วย ขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA คือมีการวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผน(Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน(Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ใช้เป็นแนวทางในการดำเนิน งานให้เกิดประสิทธิผล

3. ด้านประสิทธิผลของการบริหาร (Output) ประกอบด้วย คุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม แสดงรายละเอียดกรอบดังนี้

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

4. คำถามในการวิจัย

4.1.1. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลควรมีโครงสร้างและองค์ประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง

4.1.2. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ (4 ส่วน)

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งมุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล การพัฒนารูปแบบนี้มาเพื่อพัฒนาการบริหารส่วนกลาง ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

5.1.1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิดหลัก 2 ประการคือ

1. แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล

1.1.1.1. ความเป็นมาของการบริหารองค์การ

1.1.1.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

1.1.1.3. แนวคิดเกี่ยวข้องกับการบริหาร

1.1.1.4. การบริหารแนวพุทธ

1.1.1.5. การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1.1.6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ

1.1.1.7. ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1.1.1 ความหมายของรูปแบบ

2.1.1.2. ประเภทของรูปแบบ

2.1.1.3. องค์ประกอบรูปแบบ

2.1.1.4 การพัฒนารูปแบบ

2.1.1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

5.1.2. ขอบเขตด้านประชากร

แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1.1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ สำหรับยกร่างรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารประจำคณะและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงคือรองอธิการบดีจำนวน 2 รูป/คน คณบดี/รอง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

คณบดีทั้ง 4 คณะ จำนวน 4 รูป/คน และอาจารย์ทั้ง 4 คณะ จำนวน 4 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และนำมาประกอบการยกร่างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

1.1.1.2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ด้านการวิจัย จำนวน 3 คนและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน รวม 9 คน เพื่อสนทนากลุ่มและมาประชุมเพื่อทำการวิพากษ์ร่างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

1.1.1.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบ ด้วย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 6 คน รวม 9 รูป/คน เพื่อสนทนากลุ่ม ทำการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

5.1.3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคม-เดือนสิงหาคม 2557

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1.1. ได้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารให้มีศักยภาพ และเกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

6.1.2. เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการศึกษามหาวิทยาลัยให้มีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มีประสิทธิผลได้มาตรฐานและเกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

6.1.3. นำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัยให้กว้างขวางต่อไป

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

7. นิยามศัพท์

-การพัฒนารูปแบบการบริหาร หมายถึงกระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้มีประสิทธิ ผลและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

-การบริหารที่มีประสิทธิผล หมายถึงการบริหารจัดการองค์การที่มีการประกันคุณภาพที่มีการประเมินวัดผลประสิทธิภาพขององค์การในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารจัดการในองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีองค์ประกอบตัวบ่งชี้ คือ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ และคุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

-การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล หมายถึงการสร้างรูปแบบการบริหาร

โดยใช้การวิจัยเป็นฐานซึ่งได้ใช้แนวคิดเชิงระบบในกระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยที่ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหาร

-ปัจจัยการบริหาร หมายถึงสิ่งที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารตามรูปแบบประกอบด้วยคุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร โครงสร้างองค์การ หลักสูตร งบประมาณสภาพแวดล้อมภายใน เทคโนโลยี โดยแต่ละปัจจัยมีสาระดังนี้คือ

-คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร หมายถึงบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา มีศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมและจริยธรรม

-โครงสร้างองค์การ หมายถึงการออกแบบองค์การของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เกี่ยวกับวิธีการแบ่งงาน การกำหนดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ระบุถึง กลไกการประสานงาน รูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ การรายงานช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานที่ประสาน สัมพันธ์กันไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา ซึ่งผู้บริหารของแต่หน่วยงานจะต้องแสวงหารูปแบบโครงสร้างองค์การที่จะช่วยสนับสนุนการบริหารงานของตนให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

-หลักสูตร หมายถึงโปรแกรมสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้นต้องจัดหลักสูตรให้เป็นระบบเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมให้เอื้อต่อการได้หลักสูตรที่มีคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้ หลักสูตรต้องมีจุดเน้นที่เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรที่มุ่งเน้นทางด้านการสร้างความดี ความงามที่เอื้อต่อการสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หลักสูตรมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตร คือหลักสูตรเดิมที่มีอยู่นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นหรือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้ทันสมัย

-งบประมาณ หมายถึงปัจจัยที่สำคัญต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านงบประมาณ การวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่าย วางแผนเกี่ยวกับรายได้ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

-สภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การที่เป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อองค์การและการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

-เทคโนโลยีองค์การ หมายถึงการใช้ความรู้ เครื่องมือ ความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อช่วยให้ได้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ให้มีมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผลและการเผยแพร่ เครื่องมือและอุปกรณ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่างๆ รวมทั้งซอฟท์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูปและแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือทันสมัยและใช้เทคโนโลยีระดับสูง (High Technology)ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป ในการจัดเก็บข้อมูลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานจะต้องแสวงหาเทคโนโลยีองค์การที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

-กระบวนการบริหาร หมายถึงขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพPDCAประกอบด้วย การวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ในขณะเดียวกันก็ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนานั่นคืออิทธิบาท 4 ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาร่วมขับเคลื่อนกับPDCA เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ภารกิจหลัก 4 ด้าน

-การบริหารงานผลิตบัณฑิต หมายถึงการผลิตบัณฑิต เพื่อให้เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทา น่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนารู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม

-การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึงการพัฒนาด้านการวิจัยพื้นฐานการสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกและพัฒนาการความรู้ทางพระพุทธศาสนา การแก้ปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรมและสถาบันศาสนา การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และการวิจัยประยุกต์ที่เป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

-การบริหารงานบริการวิชาการ หมายถึงการมุ่งให้การบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่ หลากหลาย การเผยแผ่ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมตาม หลักพระพุทธศาสนาการส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ และการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโครงการธรรมะสู่โรงเรียน(Dhamma to School)โครงการธรรมทายาท(Dhamma for Teen)โครงการธรรมะนำสมัย (Dhamma in Trend)โครงการธรรมะพัฒนาองค์การ (Dhamma for Organization Development)หลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม

-การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึงการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การบวชสามเณรภาคฤดูร้อน การอบรมปฏิบัติธรรม ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นต้น

-ประสิทธิผลของการบริหารหมายถึงผลที่เกิดขึ้นตามกระบวนการบริหารเชิงระบบประกอบด้วยคุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและการสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

-คุณภาพบัณฑิต หมายถึงคุณลักษณะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผ่านการศึกษาอบรมเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและ

ปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต

-คุณภาพการวิจัยและการสร้างสรรค์ หมายถึงผลการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ

-คุณภาพการบริการวิชาการ หมายถึงผลการบริหารงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคณะสงฆ์และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึงผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา และการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

-คุณภาพรูปแบบการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะภาพรวมทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่บ่งชี้ถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

-ความถูกต้อง หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

-ความเหมาะสม หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความเหมาะสมและและคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

-ความเป็นไปได้ หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

-ความเป็นประโยชน์ หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไปได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ศึกษาได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำราและวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเรียบเรียงนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล

2.1.1. ความเป็นมาของการบริหารองค์การ

2.1.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

2.1.3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.4. การบริหารแนวพุทธ

2.1.5. การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.1.6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ

2.1.7. ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.2.1. ความหมายของรูปแบบ

2.2.2 ประเภทของรูปแบบ

2.2.3 องค์ประกอบรูปแบบ

2.2.4 การพัฒนารูปแบบ

2.2.5 การตรวจสอบรูปแบบ

ตอนที่ 3 การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3.1 ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3.2 โครงสร้างและการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล

ในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีและปัจจัยในการบริหารอย่างคุ้มค่าภายใต้ข้อจำกัดและบริบทขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เรียกว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผล การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1. ความเป็นมาของการบริหารองค์การ

ความเป็นมาของการบริหาร

มีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันขององค์การ ประกอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การและการบริหารองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก (Classical Organization Theory) (วิชัย ตันศิริ, 2549, 295-306)

1. ทฤษฎีบริหารองค์การเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นแนวคิดของTaylor ความหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือจะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร Taylorได้เสนอระบบการจ้างงานบนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1.1 การแบ่งงาน (Division of Labors)

1.2 การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)

1.3 การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2. ทฤษฎีการบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) จากแนวคิดของ Fayol ที่วางหลักการไว้ 7 ประการ ดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทางคือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.3 หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล

2.5 การสื่อสารแนวดิ่ง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชา

หลักการบริหารการจัดโครงสร้างนี้ ต่อมา Gulic ได้มาปรับจนเป็นหลักการบริหารที่สำคัญในยุคต้นของศาสตร์การบริหารที่มีชื่อย่อว่า POSDCoRB

3. ทฤษฎีการบริหารองค์การในระบบราชการ(Bureaucracy)หลักการและแนวคิดนี้มาจากแนวคิดของWeber ประกอบด้วยหลักการดังนี้

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบ

3.2 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับเป็นไปตามหลักอาวุโส และระบบคุณธรรม

2. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์(Human Relations Theory) (วิชัย ตันศิริ, 2549,หน้า 297) จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิก คือการที่แนวคลาสสิค มองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์การเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วใน ความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์การ จึงทำให้เกิดทัศน์ใหม่ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือการค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการและพลวัตกลุ่ม จึงได้มีทฤษฎีใหม่เรียกว่า “ทฤษฎีการจูงใจ”

ทฤษฎีการจูงใจ(Motivation Hygiene Theory) ซึ่งก่อตั้งโดย Herzberg ผู้มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานคือ

1. ความสำเร็จ
2. การยกย่อง
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะงาน
5. ความรับผิดชอบ
6. ความเจริญเติบโต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (System Theory) (วิชัย ตันศิริ, 2549, หน้า298) ทฤษฎีระบบมีข้อสมมติฐานว่าสังคมเป็นระบบ อุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบซึ่งหมายความว่าทุก ๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออก เพื่อลดความร้อนหรืออุณหภูมิหากในสภาพอากาศหนาวร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกายอบอุ่น

4. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social Action Theory)ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย“ความจริงที่ปรากฏ” ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสภาวะ“วัตถุวิสัย” ฉะนั้นการพิจารณาเป้าหมายขององค์การว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกๆคนนั้นเป็นไปไม่ได้ “เป้าหมาย”จะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกัน แนวคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้นจึงจะให้ความหมายที่แท้จริง และการแปลความหมายของแต่ละบุคคลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ

สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การ ประกอบด้วยทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การหมาย ถึงการบริหารองค์การให้เกิดความสำเร็จของงานในองค์การและบรรลุวัตถุ ประสงค์เป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการบริหารภายในองค์การต้องมีการทำงานเป็นระบบ แบ่งงานกันทำ ทำงานตามความถนัดของตน มีความสามัคคี มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น

การบริหารองค์การ

วิเชียร วิทยาอุดม(2548 หน้า52)ได้กล่าวว่า การบริหารองค์การเกิดในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ได้มีการแยกกรอบการศึกษาแนวคิดการบริหารให้สอดคล้องตามยุคสมัยตามความนิยม ซึ่งแล้วแต่ช่วงของเวลาหรือจุดเน้นของเนื้อหาเป็นสำคัญ แบ่งแนวคิดการบริหารองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารยุคก่อนคลาสสิค เริ่มในปี ค.ศ. 1880 คนเริ่มหาวิธีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์คือ

1.1 คนงานอยู่ภายใต้อำนาจหัวหน้า

1.2 มีระบบเจ้าขุนมูลนาย

1.3 ใช้ระบบเผด็จการ

1.4 สังคมชาวเยอรมันมีการแบ่งแยกบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า

1.5 มีระบบศักดินา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงคริสต์ศตวรรษที่18 องค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นการผลิตเปลี่ยนจากครัวเรือนมาเป็นโรงงาน และในตอนต้นศตวรรษที่19 องค์การธุรกิจรูปแบบบริษัทก็เกิดขึ้น จึงพอสรุปได้ว่าการบริหารยุคก่อนคลาสสิค คือเริ่มจากคนรวมกลุ่มกันทำงาน และบุคคลทำหน้าที่บริหารจัดการโดยขึ้นอยู่กับลักษณะกลุ่มนั้นๆโดยไม่มีกฎเกณฑ์ใด ๆ

2. การบริหารยุคคลาสสิค เกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 1880-1930 เป็นการบริหารองค์การที่มีหลักเกณฑ์ มีสาระสำคัญ คือ มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม มีการจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอ มีสิทธิ์ครอบครองทรัพย์สินส่วนตัว มีความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพื้นฐานแนวคิดมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรม คือ ศึกษาวิธีผลิต บอกวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Frederick W.Taylor บิดาแห่งวิทยาศาสตร์ได้พัฒนาหลักการบริหาร 4 ข้อ ดังนี้

1. งานทุกงานต้องกำหนดวิธีการทำงานและทุกคนต้องปฏิบัติตาม
2. มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนงาน
3. ทุกคนต้องได้รับการอบรม
4. ฝ่ายบริหารต้องร่วมมือกับพนักงาน

Henry Fayol บิดาแห่งทฤษฎีการบริหาร ได้เสนอหลักการบริหาร 14 หลัก ดังนี้คือ

1.หลักการแบ่งงานกันทำ

2.หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.หลักความมีวินัย

4.หลักบังคับบัญชา

5.หลักอำนวยการ

6.หลักผลประโยชน์ส่วนรวม

7.หลักผลประโยชน์ตอบแทน

8.หลักรวมอำนาจ

9.หลักสายบังคับบัญชา

10.หลักความมีระเบียบ

11.หลักความเสมอภาค

12.หลักความมั่นคง

13.หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

14.หลักความสามัคคี

อีกทั้ง Max Weberนักคิดการบริหารระบบราชการได้นำไปใช้บริหารองค์การดังนี้ มีกฎระเบียบข้อบังคับไม่ยึดติดตัวบุคคล ใช้หลักแบ่งงานกันทำ มีโครงสร้างสายบังคับบัญชา ความมีอาชีพที่มั่นคง มีอำนาจในการตัดสินใจและมีเหตุผล

3. การบริหารยุคมนุษยสัมพันธ์ เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1974-1950 ซึ่ง Elton Mayo ได้ให้แนวคิดทางการบริหารว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการให้ความคิดตัวเองเป็นจริง เน้นการจูงใจและได้ทำการทดลองศึกษาที่โรงงานฮอร์ธอร์น ในปี ค.ศ. 1923-1927 โดยให้ข้อเสนอแนะ คือ แก้ไขด้านบริหาร ใช้ประโยชน์จากความรู้ด้านสังคมศาสตร์ นำวิธีมนุษยสัมพันธ์มาใช้อย่างถูกต้อง มีการจูงใจพนักงานและมีการสื่อสารที่ดีในองค์การโดยเน้นเรื่องภาวะผู้นำ ทัศนคติในงานให้ความสำคัญกับคนและกลุ่มทำงาน

4. การบริหารยุคพฤติกรรมศาสตร์ เกิดขึ้นในช่วงปี 1958-ปัจจุบัน ซึ่ง Chester I. Barnard ผู้บุกเบิกแนวคิดนี้เชื่อว่าองค์การเป็นระบบร่วมแรงร่วมใจของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเชื่อว่าการโน้มน้าวจิตใจมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น แรงจูงใจด้านวัตถุ และลักษณะทั่วไป เช่น ความรู้สึกดังที่ Douglas McGregor ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ว่ามี 2 แบบ คือ 1.ทฤษฎี x เป็นสมมติฐานทางลบ 2. ทฤษฎี y เป็นสมมติฐานทางบวก

ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษา คือทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจการพัฒนาระบบทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อีกทั้งควรนำหลักวิทยาศาสตร์ สังคมและจิตวิทยามาใช้บริหารอย่างเหมาะสม และควรนำกรอบความคิดที่ได้จากทฤษฎีการบริหารมาเป็นแนวทางบริหารและประยุกต์ใช้หลักการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5. การบริหารสมัยใหม่ พัฒนาขึ้นมาในปี ค.ศ. 1950 มีลักษณะแบบสหวิทยาการที่รับแนวคิดจากหลายสาขาวิชามาพัฒนาเป็นทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ ดังนี้

5.1 การบริหารสมัยใหม่ในเชิงปริมาณ เริ่มมีขึ้นในปี ค.ศ.1950 ใช้เทคนิคเชิงปริมาณตัดสินใจและควบคุมงาน ได้แก่ การวิจัย การปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมเชิงเส้นตรง รูปแบบหุ่นจำลอง การควบคุมสินค้าคงคลัง การควบคุมคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหาของฝ่ายจัดการและตัดสินใจได้เหมาะสม

5.2 การบริหารสมัยใหม่ในเชิงระบบ เริ่มมีตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1950 ซึ่ง Karl Ludwig Von Bertalanffy อธิบายความเหมือนระบบต่าง ๆ คือ ระบบกายภาพ ระบบชีวภาพและระบบสังคม เรียกว่า ระบบย่อยมี 2 ระบบ คือ ระบบเปิด คือการแลกเปลี่ยนข้อมูลสิ่งแวดล้อมภายนอก ปรับโครงสร้างภายในให้อยู่รอดได้ ระบบปิด คือ ระบบที่ไม่มีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาตามเหตุผล ซึ่งศาสตราจารย์ Harold Koontz กล่าวว่าองค์ประกอบระบบมี 4 ส่วน ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยนำเข้า คือทรัพยากรการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 M คือ Man หมายถึง การบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การบำเหน็จความชอบ การพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการ Money หมายถึง การบริหารงานคลัง เช่น จัดเก็บรายได้ การรับและเบิกจ่ายเงิน การตรวจเงิน รายงานเงินคงเหลือ จัดทำบัญชี พัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง และงบประมาณรายจ่าย Material หมายถึงการดำเนินการก่อสร้าง การสำรวจ การออกแบบ การเขียนแบบ การประมาณค่าใช้จ่าย โครงการและการควบคุมก่อสร้าง Management หมายถึงการบริหารงานทั่วไป เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานประชุม และงานประชาสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5.2.2 กระบวนการ คือขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาแปรสภาพเป็นผลผลิต เช่น กิจกรรม การบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงานและกิจกรรมการผลิต

5.2.3 ผลผลิต คือสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ เช่น ผลลัพธ์ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน ด้านพนักงานและด้านความพึงพอใจของประชาชน

5.2.4 การป้อนกลับ คือการแสดงผลดำเนินงานที่สะท้อนจากนอกระบบ เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

5.3 การบริหารสมัยใหม่ในเชิงสถานการณ์ เริ่มมีขึ้นในปี ค.ศ. 1973-1975 สมมติฐานแนวคิดนี้ คือองค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างทุกด้านจึงควรปรับรูปแบบการจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ

5.3.1 ลักษณะสำคัญ คือการบริหารองค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่สถานการณ์ โดยต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ได้ผลที่ดีที่สุดและยอมรับ

5.3.2 หลักเกณฑ์วิเคราะห์ คือตรวจสอบปัญหาเฉพาะหน้า กำหนดปัจจัยที่คิดว่ามีส่วนตัดสินใจ หาทางเลือก ประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือก ดังนั้นการออกแบบโครงสร้าง

องค์การแต่ละครั้งต้องเสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และแนวคิดนี้ได้พัฒนาจนเรียกว่า ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์

6. การบริหารยุคหลังสมัยใหม่ มาจาก William E. Berquist ยุคนี้องค์การมีความซับซ้อน จึงนำแนวคิดทฤษฎีไร้ระเบียบจากนักทฤษฎีฟิสิกส์ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา และนักวิทยาศาสตร์กายภาพมาใช้เรื่องตัวเลข ประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ชั้นสูง เพื่ออธิบายความซับซ้อนของพฤติกรรมมนุษย์และความยุ่งเหยิงของสังคม โดยหาเหตุผลการเผชิญความซับซ้อนและแนวทางใหม่ ๆ ปรับรูปแบบทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จัดองค์การเรียนรู้ นำระบบการบริหารต่าง ๆ มาใช้ เช่น TQM, Balanced Scorecard, Benchmarking, Reengineering, Six Sigma ซึ่งมีประโยชน์ในการบริหารธุรกิจปัจจุบัน

6.1 การบริหารคุณภาพโดยรวม(TQM) เกิดในปี ค.ศ. 1980-1940 ซึ่ง Edward Deming แนะนำวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่นักบริหารชาวญี่ปุ่น คือวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพสินค้า หลักสำคัญคือต้องมีการผลิตสินค้าและบริการเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าบริษัท ต้องมีกิจกรรมปฏิบัติเป็นขั้นตอนและตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อแข่งขันในตลาดโลกได้

6.2 Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์การแปลกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นระบบการวัดผลการดำเนินงานที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์การสู่การปฏิบัติและสะท้อนการดำเนินงานในมุมมอง 4 ด้าน คือ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายในเรียนรู้และพัฒนา

6.3 Reengineering คือการออกแบบกระบวนการทางธุรกิจใหม่ เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันธุรกิจการนำไปใช้ต้องคำนึงถึงปัจจัยดังนี้ คือวิธีการที่เป็นระบบลงรายละเอียดทุกขั้นตอน ความร่วมมือบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องตอบสนองทั้งภายในและภายนอก ควรเอื้อให้วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อทุกหน่วยงานในองค์การ ได้จัดรูปแบบและจำลองสถานการณ์ เพื่อลดความเสี่ยง ใช้แผนแบบต่อเนื่องในการทำธุรกิจใหม่ไม่ควรปฏิบัติเสร็จแล้วทิ้ง และไม่ควรเก็บจนล้าสมัย คณะจัดทำโครงการจะต้องเข้าถึงข้อมูลทั้งหมด เพราะจะมีผลต่อการตัดสินใจ

6.4 Six Sigma คือมาตรฐานที่องค์การยึดถือพัฒนาคุณภาพสูงสุด เพื่อผลิตผลงานที่ปราศจากข้อบกพร่องความสำเร็จอยู่ที่ปัจจัยดังนี้ ผลงานปฏิบัติระดับหัวหน้างาน ความเป็นผู้นำ วิธีการปฏิบัติ ได้แก่ วิเคราะห์ ปรับปรุง ควบคุม ความรวดเร็ว ความสมบูรณ์ชัดเจนเรื่องการประเมินผลให้ความสำคัญที่ลูกค้าและกระบวนการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงบนรากฐานการใช้วิธีการทางสถิติ

6.5 Benchmarking เป็นกระบวนการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ เพื่อนำผลมาปรับปรุงองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศมี 2 ประเภท คือ Benchmarking แบบเดี่ยว องค์การจะกำหนดหัวข้อเรื่องและดำเนินการตามกระบวนการคนเดียว มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเฉพาะไม่แลกเปลี่ยนข้อมูลคู่เปรียบเทียบ ข้อดี คือเลือกหัวข้อที่ต้องการแล้วควบคุมระยะเวลาได้ ข้อจำกัดคือใช้เวลานาน ส่วน Benchmarking แบบกลุ่มเป็นการรวมกลุ่มองค์การที่ต้องการทำ Benchmarking เรื่องเดียวกัน ข้อดี คือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ข้อจำกัด คือ การกำหนดหัวข้อต้องเป็นมติร่วมของกลุ่มไม่สามารถสนองความต้องการได้ทั้งหมด

สรุปได้ว่าการบริหารองค์การประกอบด้วยการบริหารยุคก่อนคลาสสิค การบริหารยุคคลาสสิค การบริหารยุคมนุษยสัมพันธ์ การบริหารยุคพฤติกรรมศาสตร์ การบริหารสมัยใหม่ การบริหารยุคหลังสมัยใหม่ การบริหารองค์การหมายถึงการบริหารในแต่ละยุคสมัยมีการปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.1.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์ การมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness)นั้นมีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายและได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลคล้ายกันว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การหลายแง่มุมต่างๆดังต่อไปนี้

1. ความหมายที่ยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (Goal Approach) โดยการยึดผลสำเร็จของเป้าหมายผลผลิต Parsons, Caplow, Katz and Kahn (อ้างถึงในณัฐณิชา บัวดี,2550:9) เห็นว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของการวัดประสิทธิผลขององค์การ องค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย และมีความสามารถรักษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การด้วยจึงจะถือว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. ความหมายที่ยึดระบบทรัพยากรเป็นเกณฑ์ (System Resource) เน้นการเป็นระบบเปิดขององค์การจึงต้องพิจารณายึดความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล KoontzและWeihrich (1988อ้างถึงในสุทธิพงศ์ ยงค์กมล,2543:19) ถือว่าประสิทธิภาพ เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลเป้าหมายที่ต้องการด้วยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดให้ขัดแย้งหรือต่อต้านสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

3. ความหมายที่ยึดกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์(Stakeholder Approach)หมายถึงการสร้าง ความพึงพอใจและการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น Robbins (1990)กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมาย ผลสำเร็จระยะสั้นและเป้าหมายวิธีการระยะยาวอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ผู้วัดประเมินและระยะของวัฏจักรวงจรชีวิตองค์การและGross (1972:302-301) เน้นความสมดุลย์ของการปรับตัวกับการรักษาสภาพ โดยให้สนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม(สุทธิพงศ์ ยงค์กมล, 2543:20 – 22)

Hoy and Miskel (2001,P.373) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Richard L.Daft (2001,p.29-30)ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดทรัพยากร(Resource Based Approach)ไว้ว่าหมายถึงองค์การที่ประสบความสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดกระบวนการภายใน(Internal Process Approach)ไว้ว่าหมายถึงองค์การที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุขและพอใจกับองค์การ หน่วยงานต่างๆในองค์การสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างดี ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง

Gibson and Others (1988:37)ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล(Effectiviness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิ ผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1.ประสิทธิผลของบุคคล คือลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่าง มีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.ประสิทธิผลขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งGibson and Others อธิบายเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวคือ (สมใจ ลักษณะ,2552: หน้า 5-6)

1.การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2.ประสิทธิภาพ (Performance) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร(Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

3.ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าผลการดำเนินงานขององค์การ นำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4.การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

5. การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตราชสถาน พ.ศ. 2542 (2542,หน้า12)ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ(2552,หน้า130)ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่าหมายถึงระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

สัมฤทธิ์ คงเพ็ง (2551:29)ให้ความหมายประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านการผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

พิทยา บวรวัฒนา(2552,หน้า 176-177)มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับคำว่าเป้าหมายขององค์การนั้น หมายถึงสภาพการณ์ที่องค์การปรารถนาให้บังเกิดขึ้นและได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึงองค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545,หน้า 16)ได้ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รุจา รอดเข็ม (2547:14) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การว่ามีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุด เป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ Lawrence and Lorsch (1967:189) มองประสิทธิผลขององค์การว่าขึ้นกับสมรรถนะในการอยู่รอด ปรับตัวรักษาสภาพและเติบโต นับว่าคล้ายคลึงกับการมองว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม การสรรหาทรัพยากรและต่อรองกับสิ่งแวดล้อมได้มากที่สุดและเหมาะสมที่สุดของ Seashore and Yuchtman (1967:393)

สมจิตร พึ่งหรรษา(2552)ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิผลองค์การ(Organization Effectiveness) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของKaplan and Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่

1.ประสิทธิผลด้านการเงิน หมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ

2.ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อกับสถานที่ศึกษาในด้านการให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนักเรียนนักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

3.ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการต่างๆเป็นต้น

4.ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาในอนาคต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (อ้างในลำยอง แสงสด,2556:10) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลนอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิผลโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผล ตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้คือการได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล

การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตก ต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

James L. Gibson (อ้างในกาญจนา บุญยัง,2547) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การควรพิจารณา 3 ส่วน ประกอบกันตามลำดับของประสิทธิผลกล่าวคือ

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล คือความตระหนักในผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์การ โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผล ได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจ

2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์การ โดยกลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์การมากกว่ากลุ่มทั่ว ๆ ไปในองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลระดับกลุ่มคือ การประสานงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน

3. ประสิทธิผลระดับองค์การ ประกอบด้วยประสิทธิผลระดับบุคคล และประสิทธิผลระดับกลุ่ม กล่าวคือ ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลขององค์การได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ

Rensis Likert (อ้างในนวพร แสงหนุ่ม.2544) กล่าวถึงองค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิ ผลเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดีมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงและสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน

Stephen R. Covey (อ้างในสุรชาติ กิ่งมณี: 2553 หน้า 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง 7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงหรือThe Seven Habits of Highly Effective People ดังนี้

1. คิดในทางบวก (Be Proactive) ชีวิตของคนเรา คือ ผลผลิตจากค่านิยมในตัวเราไม่ใช่ผลผลิตจากความรู้สึก เงื่อนไขหรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่อยู่นอกตัวเรา หากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเราควรคิดให้ได้ อย่าคิดให้เสีย การคิดในแง่บวกจะเป็นการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

2. เริ่มต้นด้วยการมีจุดมุ่งหมายในใจ(Begin with the End in Mind) การจะทำสิ่งใดจะต้องเกิดจากความคิด และการลงมือทำ เพราะฉะนั้นก่อนจะทำสิ่งใดจะต้องคิดก่อนโดยการตั้งเป้าหมาย และลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

3. ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) การลงมือทำโดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญตามที่เรากำหนดมากกว่าทำตามค่านิยมของสังคม โดยการวางแผนตามเวลาและความสำคัญ คือ อันดับแรกที่ต้องทำเป็นสิ่งที่ด่วนและสำคัญ อันดับที่สองเป็นสิ่งที่ด่วนและไม่สำคัญ อันดับต่อไปเป็นสิ่งที่ไม่ด่วน แต่สำคัญ และอันดับสุดท้ายเป็นสิ่งที่ไม่ด่วนและไม่สำคัญ

4. คิดแบบชนะ-ชนะ(Think Win-Win) เป็นการแบ่งปันความรู้ ผลกำไร ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นความคิดและการกระทำที่ขยายผลในทางบวกให้กับทุกคน

5. เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วเขาจะเข้าใจเรา(Seek First to Understand,Then to be Understood) ต้องรับ ฟังความคิดเห็นข้อมูลของผู้อื่นให้ครบถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจ

6. ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) เติมเต็มในส่วนที่ผู้อื่นขาดโดยการให้คุณค่าแห่ง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การแนะนำเพื่อเติมในสิ่งที่ผู้อื่นไม่รู้ และฟังในสิ่งที่เราไม่รู้ (อย่าตำหนิในส่วนที่ผู้อื่นขาดจะกลายเป็นความต่าง)

7. ความสมดุลแห่งชีวิต (Sharpen the Saw)คือการพัฒนาตนเองเพื่อเติมเต็มความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถอย่างต่อเนื่องให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์(จิตใจแข็งแรง) ด้านวิชาการความรู้ ด้านสังคม(การเปิดบัญชีออมในด้วยการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น)ด้านสุขภาพให้แข็งแรงและด้านวิญญาณ(การฟอกใจให้มีจิตใจที่แข็งแกร่งและอ่อนโยน) (Stephen R. Covey: 1985, p.13)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Katz & Kahn (1966,p123) เห็นว่ามีพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ

1. องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

2. องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Dependable Role Performance) ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์การ คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคนฝ่ายบริหารต้องแน่ใจให้ได้ว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

3. องค์การยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ

Edgar H.Schien (1970,p.118) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การหมายถึงสมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต(Growth) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Robbins(1987,p.53)ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกันและได้แนวทางในการศึกษาเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การไว้เป็น 4 แนว ทาง คือ

1.แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย(The Goal-attainment Approach)โดยวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่าองค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือองค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach)วัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้ากระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษาในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์เฉพาะส่วน (The Strategic constituencies Approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ คือกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ดังนั้นความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลขององค์การ

4.แนวทางการแข่งขันคุณค่า(The Competing-values Approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม(Values) ความพึงพอใจ (Preferences)และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การ

ข้อความดังกล่าว Robbins ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ(Determinants of Organization Structure)โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)การจัดรูปแบบองค์การ(Organization Design)และการบริหารจัดการ (Applications) เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Eddy (1981,p.59) กล่าวว่าหากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การโดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ 4 แนวทาง คือ

1.วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal-attainment Approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การภายใต้สมมติฐานที่ว่าองค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไรและอย่างไร อย่างไรก็ตามวิธีการประสิทธิ ผลขององค์การประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติรวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของ

เป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้นแม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิดหรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์การ

2.วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้นจึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้จะคำนึงถึงความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ จะเห็นได้ว่าแนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือเป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครืออย่างไรก็ตาม

3.วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic-Constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือองค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใดบุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้นองค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้คือความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4.วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing-values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารฝ่ายผลิตและฝ่ายสนับสนุนต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบ แต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing-value Approach) นี้เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์การใน3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคน หรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

สรุปความหมายของประสิทธิผลขององค์การคือความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการจะประสบผลสำเร็จ ทำให้บัง

เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และต้องมีประสิทธิผลในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิ์ผล หมายถึง เครื่องมือวัดความสามารถให้การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก การติดต่อสื่อสาร ที่ดีภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงในภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า206-208) ได้อ้างถึงกรอบแนวคิดของSmithที่เกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การในการได้มาซึ่งผลผลิต ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน ความสามารถ ความคาดหวัง ความต้องการ พลังงานและปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non Human) ได้แก่ เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ เทคนิควิธีการ และที่ดิน

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการคือ

2.1 การจัดองค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้าง การจัดศักยภาพการปรับเปลี่ยนการวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์การกำหนดยุทธ์ศาสตร์ และการกำหนดกลยุทธ์

2.2 การจัดระบบการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการและการจัดระบบสนับสนุน

2.3 การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธ์ศาสตร์ รูปแบบการวางแผน วิธีการที่ใช้การวางแผน โครงการ การวิเคราะห์ทุนและการเพิ่มประสิทธิผล

3. องค์ประกอบด้านผลผลิตซึ่งหมายถึง

3.1สินค้าและบริการ

3.2 ความสามารถขององค์การ

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต

3.4 นวัตกรรม

3.5 การเติบโตและพัฒนาการขององค์การ ได้แก่ การขยายอาคารสถานที่การขยายทุน การขยายบุคลากรการใช้เทคโนโลยี

3.6 ภาพลักษณ์ขององค์การ

3.7 ความมุ่งมั่นขององค์การ

3.8 แรงจูงใจขององค์การ

3.9 ความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้า

ในขณะที่ Steers (1977, p7-8) ได้ระบุถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งจำแนก ออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics)ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology)โดยเฉพาะที่สำคัญคือโครงสร้างอันหมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากร มนุษย์ที่กำหนดทั้งหมดในองค์การ ได้แก่ สายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง(Specialization) ความเป็นทางการ(Formalization) สายการบังคับบัญชา (Span of Control) ขนาดขององค์การ(Organization Size) และขนาดเทคโนโลยีจะประกอบด้วยการปฏิบัติการ(Operations) วัสดุอุปกรณ์(Materials)และความรู้(Knowledge)

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจะมีความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของสภาพการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ครอบคลุมอยู่ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จะประกอบไปด้วยการมุ่งสู่ความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การให้รางวัลกับการลงโทษ ความมั่นคง และความเสื่อม การเปิดกว้างกับการปกปิดรวมถึงบรรยากาศ และวัฒนธรรมในองค์การ

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee Characteristics) จะประกอบด้วยความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ (Attachment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)ในเรื่องของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เป็นเรื่องของการดึงดูดใจคนใหม่ที่มาทำงาน สามารถรักษาคนเดิมไว้ให้มีความผูกพันต่อองค์การ ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของแรงจูงใจ เป้าหมายความต้องการและความสามารถต่าง ๆ และบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคล หรือผลักดันให้เขาเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนองค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ส่วนนี้จะประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อม สำหรับการปฏิบัติงานที่เชื่อมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการผู้ตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการปรับตัวขององค์การที่ได้รับ

2.1.3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ประกอบด้วยความหมายของการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร องค์ประกอบของการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงพุทธ หลักธรรมที่ใช้สำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร(Administration)เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็น

ลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร

อรทัย แสงทอง (2552หน้า 15) กล่าวว่าการบริหารงานเป็นเรื่องที่มีสำคัญต่อการดำเนินงาน ขององค์การ เพราะเป็นเครื่องสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม และความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ของการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์การ

มยุรี อนุมานราชธน (2546,หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

มัลลิกา ต้นสอน(2544,หน้า 1)ได้ให้ความหมายของการบริหาร(Administration)ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

Herbert A. Simon (อ้างถึงในเติมศักดิ์ ทองอินทร์.2547หน้า 3) กล่าวว่าการบริหารหมายถึงศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและให้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, หน้า 39) กล่าวว่ากระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น POSDCoRB เกิดจากแนวคิดของ Luther Gulick และLyndall Urwick ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การบริงานบุคคล(Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Henry Fayol ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ(Commanding) การประสานงาน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

(Coordi- nating) และ การควบคุมงาน(Controlling) หรือรวมเรียกว่าพอคค์ (POCCC) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 8) เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ โดยใช้แนวคิดทาง การบริหารของ Henry Fayol ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational Manage- ment Theory) หรือบางที่ก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการ พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ

Fayol (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์:2545,หน้า 68-69)ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น 14 ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) Fayol ได้เสนอว่าคนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) Max weber and Fayol ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ Max weberจะได้มา จากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth)และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับ บัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว(Unity of Command) Fayol กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual-Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน(Planning) และการจัดการ (Organi-zing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์การ ได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับขั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชา แต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

5. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

6. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

7. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้ รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม(Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing)โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ(Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10. ความมีระเบียบวินัย (Discipline)เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผน การแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีม เป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ(Subordination of-Individual Interests to the Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

14. ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุคต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภคและความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

สรุปแนวคิดของการบริหาร หมายถึงกระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิดแต่ต้องประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing)การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

องค์ประกอบของการบริหาร

สมคิด บางโม (2545,หน้า 61)ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือจะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการ อะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4 Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material)และความสามารถในการจัดการ (Management)หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิริยาระหว่างกัน กล่าวคือเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 Ms หรือ 6 Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

สุพิณ เกชาคุปต์(2544,หน้า 92-93) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participation-Management) เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ การที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง

เสนาะ ติเยาว์ (2544,หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนหมายความว่าการบริหารเป็นกระบวน การทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิด ชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือมีความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

จะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่งเป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผลหมายความว่าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่าทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน บุคคลกรต้องมีการประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงบูรณาการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและ การสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซ็ทของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การการทางศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัยจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารพบว่ามีหลักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้

ทฤษฎีการบริหารของ Henry Fayol (2004,p.110.)ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความ เชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถ

ใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำคือการคาดการณ์ ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์,2545 หน้า 86) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีดังนี้

1. P=Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. O=Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับ ผิดชอบควบคู่กันไป

3. S=Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน)เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4. D=Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. Co=Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่าและการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. R=Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน)เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

7. B=Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

ทฤษฎีการบริหารของ Frederick W Taylor (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์,2543,หน้า 47-48) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

2. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

3. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

4. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น จากหลักการดังกล่าวพบว่าวิธีการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้

สรุปว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน ต้องมีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ มีหลักการกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้บรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวคิดการบริหารงานที่เน้นการวางแผนที่สามารถวัดผลผลิตได้ และเป็นการวางแผนที่คำนึงถึงบริบทขององค์การทั้งภายในและภายนอกขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (พูลสุข หิงคานนท์, 2549)

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมขององค์การ โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสในการพัฒนาและภัยคุกคามหรืออุปสรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ การวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารได้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การครบทุกด้านที่จะใช้ในการวางทิศทาง การการระบุสมรรถนะและปัจจัยหลักของความสำเร็จขององค์การพร้อมกับการพิจารณาค่านิยมของสังคมและองค์การที่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจเลือกและกำหนดกลยุทธ์หรือกลวิธีที่มั่นใจได้ว่ามีความสอดคล้องกันที่สุดกับศักยภาพและความพร้อมขององค์การ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมขององค์การที่นิยมใช้กัน ได้แก่ ตัวแบบ SWOT(Strength, Weakness, Opportunity and Threat) และตัวแบบแรงดึงดูดของ Porter (Porter's Five Forces Model) เป็นต้น

2. การจัดวางทิศทางขององค์การโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่าและพันธกิจขององค์การวิสัยทัศน์ คือความใฝ่ฝันที่เป็นอุดมคติหรืออนาคตขององค์การ คุณค่าเปรียบเสมือนหัวใจแห่งองค์การหมายถึงสิ่งที่องค์การเชื่อมั่น ได้แก่ คุณค่าส่วนบุคคลและคุณค่าในหน้าที่การงาน พันธกิจหมายถึงภารกิจตามเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายและเหตุผลของการมีอยู่ขององค์การ

3. การกำหนดเป้าหมายขององค์การเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ โดยจะต้องกำหนดผลลัพธ์ที่สะท้อนระดับความสำเร็จของการบริหารตามเป้าหมาย และต้องกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่มีลักษณะที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ มีความหมายและสามารถวัดได้ ตัวอย่างผลลัพธ์ของการบริการพยาบาลที่ต้องการคือ คุณภาพชีวิตและภาวะสุขภาพของประชาชนผู้รับบริการ ตัวชี้วัดผลลัพธ์คือคุณภาพชีวิตระดับดี ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่สร้างขึ้นจากงานวิจัยมาใช้ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.1.4. การบริหารแนวพุทธ

ความหมายและความสำคัญของหลักการบริหารการบริหารแนวพุทธนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2543,หน้า1)ได้กล่าวการบริหารการบริหารแนวพุทธไว้ว่าเป็นการบริหารที่ต้องอาศัยการบริหารด้วยสติปัญญา ด้วยความไม่เห็นแก่ตัว ไม่บริหารด้วยกิเลสตัณหาหรือความอยาก คำว่า พุทธ คือ ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน การบริหารแนวพุทธ คือ บริหารอย่างผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ซึ่งจะต้องบริหารด้วยความพอดี ความไม่เห็นแก่ตัว ทำแล้วได้ประโยชน์ใช้สติปัญญาในการบริหาร การบริหารแนวพุทธวิเคราะห์วิจัยเป็นขั้นเป็นตอนไม่มีทุกข์ ทุกขั้นตอนทำงานใช้สติปัญญาเมื่อผิดพลาด มีอุดมคติเห็นถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานทั่วไป บริหารคนและบริหารการศึกษา

การบริหารแนวพุทธคือ บริหารงานแล้วยังเป็นผู้รู้ ผู้ตื่นและผู้เบิกบานในทุกขั้นตอนการทำงานของสิ่งที่จะบริหาร ผู้รู้ คือ รู้ในสิ่งที่ควรรู้ ไม่จำเป็นต้องรู้ทั้งหมด มิเช่นนั้นจะเป็น“ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด” สิ่งที่จำเป็นคือต้องรู้ในสิ่งที่จะทำงานอย่างแท้จริง และต้องมีสิ่งควบคุมความรู้เพื่อป้องกันการนำเอาความรู้ไปใช้ในทางที่มิชอบ การรู้ต้องรู้ที่ถูกต้อง ไม่รู้อย่างหลับ เช่น ทางไสยศาสตร์ต้องรู้ว่าต้องพึ่งตนเอง พึ่งธรรมะ มาใช้ในการบริหารในการทำงาน พระพุทธเจ้าเน้นต้องพึ่งตนเองต้องปฏิบัติด้วยตนเองและแก้ไขความผิด ข้อบกพร่องด้วยตนเอง

ผู้ตื่น คือ ตื่นจากหลับ ทั้งทางโลกและทางธรรม

ผู้เบิกบาน คือ มีความเมตตา กรุณา ไม่มีอคติ ยึดธรรมะเป็นหลัก ไม่ยึดตัวกูเป็นหลักและไม่เห็นแก่ตัว หลักการแบบพุทธ คือทุกปัญหาที่พบ จะไม่ทุกข์ ไม่ท้อถอย ไม่ผิดหวังต่อความผิดพลาดมีข้อผิดพลาดก็เอามาแก้ไขโดยไม่ทุกข์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ส่วนพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต,2549, หน้า 38-43) ได้กล่าวถึงหลักอันเป็นแนวทางที่เป็นทฤษฎีในทางบริหารของพระพุทธศาสนานั้นคือการบริหารที่ดีมีหลัก ดังนี้

1. จักขุมา (วิสัยทัศน์)

2. วิธูโร (วางแผนรอบคอบ)

3. นิสสยสัมปันโน (รอบรู้ คน งาน สถานที่)

สำหรับการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาธิปไตย การบริหารงานบุคคลที่อาศัยหลักไตรสิกขาคือศีล สมาธิ ปัญญา เป็นวิธีการที่เน้นการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมปฏิบัติงาน มากกว่าทฤษฎี พระพุทธองค์ยึดหลักการบริหารที่เน้นให้ดู ให้เห็น ให้ปฏิบัติ ด้วยการทำให้เป็นแบบอย่างพุทธวิธีที่เน้นการสื่อสารเพื่อการบริหารคือ

1. สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง)

2. สมาทปนา (จูงใจ)

3. สมุตเตชนา (แกล้วกล้า)

4. สัมปหังสนา (ความร่าเริง)

อุทัย เอกสะพัง (2541,หน้า 18) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสนาต้องอาศัยปัญญา หรือความรู้ 3 อย่างในการบริหาร คือ

1. สุตมยปัญญา ความรู้อันเกิดจากการสดับตรับฟัง

2. จินตามยปัญญา ความรอบรู้เกิดแต่การคิดพิจารณา หาเหตุผล

3.ภาวนามยปัญญา ความรอบรู้เกิดแต่การฝึกฝนอบรมตนด้วยการลงมือปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์

นวพร เรืองสกุล (2549,หน้า155) กล่าวถึงเรื่องการบริหารแบบพระพุทธเจ้าว่าพระพุทธเจ้าทรงก่อตั้งบริหารพระศาสนามา และการที่พระพุทธศาสนาอยู่ยาวนานมาจนใกล้จะครบ 2,600 ปีนี้ มีเหตุ 2 ประการที่น่าสนใจคือ

1. ความเป็นสุดยอด ซี อี โอ ของพระศาสนา

2. พระพุทธศาสนามีความสุดยอดแห่งคำสอน อันได้แก่ พระธรรมที่ทนต่อการพิสูจน์และพระวินัยที่รักษาองค์การสงฆ์ไว้ได้ พระพุทธศาสนาจึงมีความน่าสนใจในแง่การบริหารที่มีความเป็นเอกลักษณะเฉพาะตัวเป็นอย่างยิ่ง

ส่วนพระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ฟู อัตตสิวมหาเถร, 2545,หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงพุทธ คือ การบริหารที่พระพุทธเจ้าวางหลักปฏิบัติไว้ปฏิบัติ ที่เรียกว่าไตรสิกขา เป็นหลักการที่สาวกต่างรู้ดีว่าเป็นหลักการในแง่ตนเอง และการบริหารในเชิงภายนอก มี 3 ประการคือ1.ศีล2.สมาธิ 3. ปัญญา

ในขณะที่รัชกุล ปฐมทศพร (2547,หน้า 20-23) ได้กล่าวถึงการบริหาร โดยอาศัยศีล สมาธิ ปัญญา นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธว่าชีวิตมนุษย์จะสมบูรณ์ได้เพราะอาศัยหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการอันประกอบด้วย

1. อธิศีลสิกขา การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ สังคมและเพื่อนมนุษย์รวม ทั้งสรรพสัตว์ และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ

2. อธิจิตตสิกขา การศึกษาทางด้านจิตใจ หรือระดับจิตใจของมนุษย์ เช่น การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิตใจในด้านคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา มีไมตรี

3. อธิปัญญาสิกขา การศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาให้รู้จริง เริ่มจากความเชื่อที่มีเหตุผลความเห็นที่ถูกเข้าสู่ความเป็นจริง

นอกจากนี้สุรีย์ มีผลกิจ (2550,หน้า 172) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาแนวพุทธศาสตร์ ตามหลักพรหมวิหารธรรม(ธรรมอันเป็นอยู่ของผู้ใหญ่)ว่าพรหมวิหารธรรม คือหลักธรรมของพระพรหม ธรรมที่สามารถทำให้มนุษย์เป็นพรหม อันประกอบด้วยคุณธรรม 4 ประการคือ

1. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข

2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเพื่อนมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายให้พ้นจากความทุกข์

3. มุทิตา ความยินดีด้วย พลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นมีความสุข

4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

สำหรับการบริหารที่เป็นยอดของการบริหารนั่นคือทศพิธราชธรรม อันเป็นธรรมของพระราชาที่ทรงธรรม คุณธรรมของผู้นำประเทศ คุณธรรมของผู้บริหารทั่วไปอันประกอบด้วย

1. ทาน การให้ การสละทรัพย์สินสิ่งของ

2. ศีล ความประพฤติดีงาม

3. ปริจาคะ การบริจาค การให้

4. อาชวะ ความเป็นผู้ซื่อตรง ซื่อสัตย์

5. มัททวะ ความอ่อนโยน

6. ตบะ ความพากเพียรแผดเผากิเลสตัณหา

7. อักโกธะ ความไม่โกรธ กิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ

8. อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ลำบาก

9. ขันติ ความอดทน

10. อวิโรธนะ ความหนักแน่นเป็นกลาง

ส่วนปรีชา ช้างขวัญยืน (2542,หน้า 33) ได้กล่าวถึงผู้ปกครองหรือพระราชาว่าไม่ควรละเลยทศพิธราชธรรม หรือจักรวัตติธรรมว่าผู้ปกครองไม่พึงละเลยธรรมเหล่านี้คือ

1.ทาน

2. ศีล

3. การเสียสละ

4. ความซื่อตรง

5. ความอ่อนโยน

6. ความเพียร

7. ความไม่โกรธ

8. ความไม่เบียดเบียน

9. ความอดทน

10. ความตั้งมั่นในธรรม

สำหรับการบริหารขั้นพื้นฐานที่ต้องมีนั้น ควรใช้หลักสังคหวัตถุธรรม ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนให้เกิดความสามัคคี อันประกอบด้วยหลัก

1. ทาน การให้ คือความเอื้อเฟื้อ

2. ปิยวาจา มีวาจำเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะ

3. อัตถจริยา ขวนขวายบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

4. สมานัตตตา ทำตนเสมอต้น เสมอปลาย

ด้านพระราชวิจิตรปฏิภาณ (พิพิธธรรมสุนทร,2550,หน้า 6)ได้กล่าวถึงหลักการเป็นผู้นำในทางศาสนา เช่นเดียวกับการบริหารพระศาสนาของพระพุทธเจ้าว่าการเป็นผู้บริหารนั้นต้อง

1. มีความรู้กว้างขวาง

2. มีความไว้วางใจคน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. ให้โอกาสคน

4. มีความดำริ ก้าวหน้า

5. เมื่อเกิดปัญหาต้องรีบแก้ไข

6. ป้องกันภัยทำร้าย

ขณะที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต,2543,หน้า15-15)ได้กล่าวถึงการดำเนินชีวิตของผู้บริหารนั้นต้องมีความประเสริฐ ในทางพระศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐนั้นคือการดำเนินตามมรรคมีองค์ 8 ซึ่งสามารถย่อลงเป็นหลักธรรม 3 ประการคือ หลักแห่งไตรสิกขา ซึ่งก็คือศีล สมาธิ ปัญญา นั่นเอง เพราะศีล สมาธิ ปัญญา มีความสัมพันธ์กับมนุษย์ รวมทั้งการพัฒนาด้วย

สำหรับธนภณ สมหวัง (2541,หน้า 29-31)ได้ศึกษางานของพระเถระที่มีความรู้และมีคุณธรรมเป็นเลิศในเรื่องทฤษฎีหรือแนวคิดทางด้านการบริหารและการจัดการองค์การของพระพรหม

คุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)นั้นพบว่ามีประโยชน์มากสำหรับการนำไปใช้ในแง่มุมต่าง ๆโดยเฉพาะเรื่อง ผู้นำ โดยได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่องภาวะผู้นำว่า ผู้นำที่ดีนั้นมีลักษณะดังนี้

ประการแรกตัวเองต้องดี ต้องเป็นแบบอย่างได้ คือ ต้องทำดีเป็นตัวอย่างแก่เขาและมีความรู้ความสามารถที่จะมานำเขาได้

ประการต่อไปนอกจากเป็นกัลยาณมิตรให้กับเขาแล้วตัวเองก็ต้องมีกัลยาณมิตรด้วย คือต้องเลือก ต้องหาที่ปรึกษาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ลักษณะนี้แสดงถึงความเป็นคนที่ใฝ่แสวงปัญญา หมายความว่าในการทำงานหรือจะนำเขาไปนั้น ไม่ใช่ว่าตัวผู้นำเองจะทำได้คนเดียวแต่จะต้องฟังเสียงผู้อื่น และใฝ่แสวงปัญญาอยู่เสมอด้วย ข้อนี้สำคัญมาก แม้แต่เป็นพระเจ้าจักรพรรดิ พระพุทธเจ้าก็ตรัสว่าต้องมีหลักข้อนี้ คือ ต้องมีที่ปรึกษาที่ไต่ถามจะได้แสวงปัญญา ค้นคว้าหาความรู้ ให้ทันต่อความเป็นไป และได้ความคิดที่จะมาใช้ในการปกครองหรือดำเนินกิจการ

ประการต่อไปผู้นำก็ต้องตั้งอยู่ในความไม่ประมาท คือ มีสติ คอยตรวจตราสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงเป็นไป และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อชีวิตต่อองค์การ ต่อชุมชน ต่อสังคม ไม่พลาดสายตา จับเอามาตรวจตราพิจารณาทั้งหมดแล้ว ดำเนินการหาเหตุ หาปัจจัย และหาทางแก้ไข ปรับปรุง ผู้นำต้องมองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง ซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญาคนที่เป็นผู้นำนั้น แน่นอนว่าปัญญาสำคัญที่สุด คุณสมบัติข้อนี้อาจจะใกล้กับคำว่า มีวิสัยทัศน์ แต่คงไม่ใช่เท่านั้น มองกว้างคือ ไม่ใช่มองอยู่แค่องค์การหรือชุมชนของตน แต่มองไปทั่ว ไม่ว่าอะไรที่เกี่ยวข้องมีผลส่งมาหรือมีอิทธิพลกระทบจากภายนอกจากสังคมอื่น จากคนพวกอื่น กลุ่มอื่น จากปัญหาของโลกจากกระแสโลกาภิวัตน์อะไรต่าง ๆ ก็รู้เท่ารู้ทัน คิดไกล หมายความว่า คิดในเชิงเหตุปัจจัย ทั้งสาวไปข้างหลังและสืบไปข้างหน้า คือภาวะหรือสถานการณ์ปัจจุบันตั้ง แล้วใช้ปัญญาสืบสาวหาเหตุปัจจัยในอดีต ย้อนยาวไปให้เห็นว่า ที่เป็นอย่างนี้ เป็นเพราะอะไร

เช่นเดียวกับกมล ฉายาวัฒนะ (2549, หน้า 12) ที่ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานแบบพุทธนั้นมีมากมาย เพราะพระพุทธศาสนานั้นเป็นศาสนาประจำชาติไทยมาช้านาน หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลกำหนดชีวิต การทำมาหากิน ค่านิยมและพิธีกรรม ตลอดจนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง หลักธรรมดังกล่าว ได้แก่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

1. อริยสัจ 4 (ธรรมที่เป็นจริง)

2. พรหมวิหารธรรม 4 (ธรรมของพระพรหม)

3. อิทธิบาทธรรม 4 (ธรรมของความสำเร็จ)

4. สังคหวัตถุธรรม 4 (ธรรมของการสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน)

5. สัปปุริสธรรม 7 (ธรรมของคนดี)

6. ทศพิธราชธรรม 10 (ธรรมของพระราชาผู้นำ)

ขณะที่สุชีพ ปุญญานุภาพ(2532,หน้า251)ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานทางด้านพระพุทธศาสนาไว้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่สอนให้ถือธรรม คือความถูกต้องตามเหตุและผลเป็นประมาณ ที่เรียกว่า การบริหารแบบธรรมาธิปไตย ไม่สอนให้ถือตนเองเป็นใหญ่ หลักคำสอนเรื่องผู้เห็นธรรมเชื่อว่าเห็นพระพุทธเจ้า คำสอนเรื่องอามิสบูชาและปฏิบัติบูชา และการตั้งพระธรรมวินัยไว้เป็นศาสดาแทนพระองค์ของพระพุทธเจ้าก็เป็นการเน้นการบริหารแบบธรรมาธิปไตยเหมือนกับที่ปรากฏในพระไตรปิฎกฉบับประชาชน (พระเทพเวที,2533,พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 20,หน้า168)ว่าหลัก การบริหารในทางพระศาสนามี 3 อย่าง คือ

1. อัตตาธิปไตย การถือตนเป็นใหญ่

2.โลกาธิปไตย การถือโลกเป็นใหญ่

3. ธัมมาธิปไตย การถือธรรมเป็นใหญ่

การบริหารการศึกษาตามแนวทางแห่งธรรมาธิปไตย คือการบริหารที่ยึดหลักการหลักธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพราะพระพุทธศาสนามีวิธีการบริหารที่ตรงไป ตรงมาเป็นอย่างดีด้วยอานิสงฆ์แห่งธรรมาธิปไตยสอดรับกับที่ ไสว มาลาทอง (2542)ได้กล่าวถึงธรรมพิเศษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้อื่นโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษเพิ่มเติมจากธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน เรียกว่ากัลยาณมิตรธรรม 7 ประการดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. ปิโย น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียนอยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

2. ครุ น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3. ภาวะนีโย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่างทำให้ศิษย์เอ่ยอ้างและรำลึกถึง ด้วยความซาบซึ้งมั่นใจและภาคภูมิใจ

4. วัตตา จะ รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูด อะไร อย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วะจะนักขะโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถามแม้จุกจิกตลอดจนคำล่วงเกิน และคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ ไม่เบื่อหน่ายไม่เสียอารมณ์

6. คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นได้

7. โน จัฏ ฐาเน นิโยชะเย ไม่ชักนำในอฐานะ คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่ เสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

บุรัญชัย จงกลนี (มปป, หน้า50-57)ได้กล่าวถึงคุณธรรมของนักบริหารว่าการเป็นนักบริหารที่ดีนั้น ควรใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีประโยชน์ต่อการปกครอง เพราะการปกครองโดยธรรมย่อมมีประโยชน์ เป็นอุดมการณ์สูงส่งในหลักการปกครอง การยึดถือหลักศาสนธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ย่อมจะมีส่วนเสริมสร้างต่อการมีอำนาจในการครองใจคน และอำนาจตามตำแหน่งของผู้เป็นหัวหน้าอยู่มาก หลักธรรมที่ส่งเสริมการปกครองดังกล่าว ประกอบด้วยหลักพรหมวิหารธรรม 4 คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขว้างดุจพระพรหม 4 อย่างต่อไปนี้

1. เมตตา ความรัก คือความปรารถนาดีมีไมตรี

2. กรุณา ความสงสาร

3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี

4. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง

หลักแห่งการอยู่ร่วม อาศัยซึ่งกันและกัน ในสังคม เรียกว่าสังคหวัตถุธรรม ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานหมู่ชนไว้สามัคคีคือ

1. ทานให้ปัน คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะน่าฟัง

3. อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย และช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ

4. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน ทำตัวให้เข้ากับเขาได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ส่วนหลักแห่งการบริหารที่วางไว้ 3 ประการนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องพยายามใช้อย่างมีศิลป์ เพราะเป็นเหตุการณ์ที่ผู้บริหารต้องประสบแน่นอนในเรื่องการบริหาร หลัก 3 หลักที่ว่าคือ

1. อัตตาธิปไตย การบริหารที่ตนเองเป็นใหญ่

2. โลกาธิปไตย การบริหารที่ถือโลกเป็นใหญ่ ถือเสียงข้างมากถือธรรมเป็นใหญ่ ถือหลักการ ความจริง ความถูกต้องดีงาม

3. ธรรมาธิปไตย การบริหารโดยยึดถือธรรมเป็นหลัก

ขณะที่องค์ประกอบอีกประการที่จะขาดไม่ได้ เพราะเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารพึงตระหนัก และมิควรประพฤติ นั่นคือหลักอคติ (ความลำเอียง) เพราะเป็นหลักที่ทำให้ขาดจากความเป็นผู้นำ

1.ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ

2.โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง

3.โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง

4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

จากหลักธรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคำสอนในทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองของชาติเป็นอย่างยิ่งทำนองเดียวกันกับที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต,2549,หน้า 54-60) ได้กล่าวการบริหารพระศาสนาในเชิงรุกและการบริหารทั่วไปว่าจะต้องเป็นการบริหารด้วยปัญญา ปัญญามี 3 ขั้นคือ

1. สุตมยปัญญา ปัญญารู้จำ

2. จินตามยปัญญา ปัญญารู้คิด

3. ภาวนามยปัญญา ปัญญารู้ทำ

สำนักเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (2546,หน้า123) กล่าวถึงหลักการปกครองตามหลักพระพุทธศาสนาว่าการบริหารการปกครองที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บริหารปกครองคณะสงฆ์นั้น มีหลัก 3 ประการ ที่ทรงใช้ในการบริหารคือ

1. ใช้หลักธรรมาธิปไตย คือการบริหารโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลแห่งธรรม

2. เคารพนับถือกันตามพระธรรมวินัย ไม่ถือชั้นวรรณะ และยศ ชาติกำเนิด

3. แบ่งปันประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามหลักแห่งความเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน

ปรีชา ช้างขวัญยืน(2542,หน้า197)กล่าวถึงผู้ปกครองว่าการเป็นผู้บริหารนั้นสิ่งสำคัญ คือไม่ควรลืมธรรมสำหรับเป็นตัวหลักการปกครอง 3 ประการซึ่งอิงอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยกันประคับประคองหลักการบริหารให้หลักเกณฑ์ อันประกอบด้วย

1. อัตตาธิปไตย การบริหารที่ถือตน ความคิด การกระทำตนเองเป็นใหญ่

2. โลกาธิปไตย การบริหารที่ถือโลก สังคมรอบตัวเป็นใหญ่

3. ธรรมาธิปไตย การบริหารที่ถือธรรม ความเป็นเหตุเป็นผลเป็นใหญ่

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต,2549,หน้า40-41)ได้กล่าวถึงหลักธรรมสำหรับนักปกครองว่าธรรมะของผู้ปกครองตามหลักพุทธศาสนานั้น ท่านแสดงไว้มากมาย มีทั้งคำสอนแบบบรรยาย ทั้งข้อความสั้นๆ เป็นคติ อย่างที่เรียกกันว่า สุภาษิต และหลักธรรมที่จัดไว้เป็นหมวด ๆตามจำนวนข้อธรรมในแต่ละชุด อันได้แก่ ทศพิธราชธรรม10 จักรวรรดิธรรม 12 สังคหวัตถุธรรม 4 ราชพละหรือขัตติย พละ 5 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุธรรม4 สัปปุริสธรรม7 ทั้งหมดอาจกล่าวได้ว่าเป็นการปกครองแบบธรรมาธิปไตย ที่ยึดธรรมะเป็นหลักในการปกครองนั่นเอง เช่นเดียวกับที่เกษม วัฒนชัย (2546,หน้า 14)ได้กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนสมัยใหม่นั้น จะไม่ให้ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่บริหารคนเดียวหมดทุกอย่างจะให้ผู้แทนประชาชนมาเป็นคณะกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสะท้อนความต้องการในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เห็นได้ว่าในปัจจุบันนั้นได้เน้นหลักธรรมหรือธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยหลักนิติธรรม คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า นับว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างสูงในการจัดการศึกษา

ทศพิธราชธรรมหรือธรรมะสำหรับนักบริหาร 10 ประการ คือ

1. การให้ทานเพื่อลดความตระหนี่ ลดกิเลส สร้างมิตรไมตรีกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือผู้เดือดร้อน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. การรักษาศีล เพื่อทำให้สังคมปกติสุข สันติสุข โดยการรักษากฎ ระเบียบ การทำงาน และรักษาศีล 5

3. การบริจาค เพื่อชำระกิเลสออกจากตัว โดยการสละบริจาคออกไป ขจัดความเห็นผิด

4. ความซื่อตรง แต่ไม่ใช่เถรตรง เพื่อสร้างความไว้วางใจของบุคคลทั่วไป

5. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก ทำให้เข้ากับคนอื่นได้ดี

6. กำจัดบาป โดยการพยายามให้ความชั่ว กิเลสหมดไปจากใจตน

7. ไม่โกรธ เพื่อป้องกันการตัดสินใจผิดจากความโกรธไม่สร้างความหวาดกลัวให้กับลูกน้อง

8. ไม่เบียดเบียน ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

9. อดทน สามารถพอใจจากการรอคอยจนถึงเวลาที่พร้อมได้รับผลโดยไม่เครียด เช่น จากการเจ็บป่วย จากการตรากตรำทำงาน จากความเจ็บใจ และจากความบีบคั้นของกิเลส

10. มั่นคงในธรรม ให้ความเที่ยงธรรม ยุติธรรมต่อทุกคนโดยไม่มีอคติ

พิทูร มลิวัลย์ (2528,หน้า 19 -24) ได้ให้ทัศนะเสริมเรื่องการบริหารที่มีความหลากหลาย แต่ต้องไม่ลืมธรรมไว้ว่าการบริหารปกครองจะเป็นการปกครอง ในระบบใดและรูปแบบใดก็ตาม นอกจากจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของสังคมแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือการปกครองนั้นต้องมีธรรมเป็นบรรทัดฐาน และผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองต้องมีธรรมประจำใจ ใช้อำนาจหน้าที่โดยธรรมจึงจะเกิดความเป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าหมู่คณะ เป็นประธาน และเป็นประมุขของประเทศถือได้ว่าเป็นผู้นำในสังคมยิ่งจำเป็นต้องมีธรรมจึงจะเป็นแบบฉบับและแบบอย่างที่ดีของสังคมนำสังคมไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางที่ถูกต้องและปลอดภัยได้ตรงกับที่ไสว มาลาทอง (2542, หน้า 139) ที่กล่าวถึงการปกครองของคฤหัสถ์ว่าการปกครอง นั้นจะเป็นการปกครองในระบอบใดก็ตามที่จะนับได้ว่าเป็นการปกครองที่ดีจะต้องเป็นการปกครองด้วยธรรม เป็นการปกครองที่สร้างความเป็นธรรมในสังคม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กรมการศาสนา (2550, หน้า 96) ได้สรุปแผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวที่ประสานกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ว่าการเป็นนักบริหารที่ดีนั้น ต้องประกอบด้วยหลัก 4 ป ดังนี้

1. โปร่งใส (สุจริต)

2. เป็นธรรม (ธรรม)

3. ประหยัด (มัชฌิมา)

4. ประสิทธิภาพ (อิทธิบาท)

สำหรับการบริหารที่ลึกซึ้งนั้นประกอบด้วยหลัก 4 พ ในการครองตน อันหมายถึง

1. พึ่งตนเอง ด้วยสติ ปัญญา ความรู้

2. พอดี พอเหมาะ เป็นขั้นตอน

3. พอเพียง สมเหตุ สมผล

4. พอใจ ภูมิใจในสถานภาพของตน

พระมหาอภิชัย ธัมมชโย (2543) ได้กล่าวถึงคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นหลักในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 3 หมวด คือ

คุณธรรมเป็นที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. คุณธรรมในการครองตน ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 ธรรมคุ้มครองโลก ธรรมมีอุปการะมาก อริยสัจ 4 ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ความสุขของคฤหัสถ์ ศีล 5 โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ครอบคลุมข้อธรรมอื่น ๆ ในหมวดการครองตนได้เป็นอย่างดี

2. คุณธรรมในการครองคน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทศพิธราชธรรม ทิศ 6 หลักธรรมในเรื่องการครองตนนั้น พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่ครอบคลุมหลักธรรมข้ออื่นๆได้ดี และถือว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับนักปกครอง

3. คุณธรรมในการครองงาน ได้แก่ ฆราวาสธรรม และอิทธิบาท 4 สำหรับอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมในการครองงานเป็นธรรมที่สำคัญที่สุด เพราะหากมีคุณธรรมข้อนี้แล้วการดำเนินงานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จ สามารถครองงานไว้ได้ ถือได้ว่าฆราวาสธรรม ครอบคลุมคุณธรรมในการครองงานได้ดีที่สุด

สมชาย พุกผล (2550) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้บริหารที่ดีว่าผู้บริหารที่ดีนั้นควรจะมีหลักธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหาร4 (Holy Abiding) ได้แก่

1. เมตตา (Living Kindness) แปลว่า ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

2. กรุณา (Compassion) แปลว่า ความสงสาร หมายถึง ความปรานี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่มีความทุกข์ให้หมดทุกข์ตาม กำลังกาย กำลัง ปัญญา กำลังทรัพย์

3. มุทิตา (Sympathetic Joy) แปลว่า มีจิตอ่อนโยน หมายถึง จิตที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปน มีอารมณ์ สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4. อุเบกขา (Neutrality) แปลว่า ความวางเฉย นั่นคือ มีการวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากระทบและทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

ผู้บริหารที่ดีนั้นควรจะมี ธรรมะที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 (Base of Sympathy) ซึ่งเป็นธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น หรือธรรมเพื่อให้ตน เป็นที่รักของคนทั่วไป อันได้แก่

1. ทาน (Giving Offering) คือ การให้เสียสละแบ่งปันแก่ผู้อื่น

2. ปิยวาจา (Kindly Speech) คือ พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ พูดให้เกิดพลังใจ

3. อัตถจริยา (Useful Conduct) ทำตนให้เป็นประโยชน์ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถ กำลังทรัพย์ และเวลาที่มีอย่างไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่ตนหรือผู้อื่น

4. สมานัตตตา (Even and Equal Treatment) คือวางตนให้เสมอต้นเสมอปลาย วางตนเหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไมเอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขสม่ำเสมอ

ปัญญา สละทองตรง (2540,หน้า 2) กล่าวถึงความซื่อสัตย์อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของผู้นำ หรือผู้บริหารต้องมี ซึ่งได้แยกความซื่อสัตย์ ออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่

2. ซื่อสัตย์ต่อการงาน

3. ซื่อสัตย์ต่อวาจา

4. ซื่อสัตย์ต่อบุคคล

5. ซื่อสัตย์ต่อเวลา

6. ซื่อสัตย์ต่อความดี

ส่วนไชย ณ พล (2544, หน้า 45) กล่าวถึงการที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้น มีองค์ประกอบที่เป็นหลักคือในการเป็นผู้นำหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านก็มีความสอดรับกันและกัน สมควรที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนพัฒนาตนต่อไป อันประกอบด้วย

1. ต้องมีความกล้าหาญ

2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

3. มีจิตใจที่ยิ่งใหญ่

4. มีความพร้อมที่จะให้อภัยเสมอ

5. มีความเป็นมิตรแท้และกัลยาณมิตร

6. มีความแน่วแน่มั่นคงต่อเป้าหมาย

7. ธำรงธรรม

8. มีความงดงามด้วยธรรมเป็นเครื่องค้ำจุน

9. มีความน่าศรัทธา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต,2543,หน้า 57) ได้กล่าวถึงการดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะต้องอาศัยปัญญา ในการประคับประคองในการดำเนินชีวิต เพราะชีวิตมนุษย์นั้นดำเนินไปในท่ามกลางความเคลื่อนไหว 3 ประการ กล่าวคือ 1. พฤติกรรมสัมพันธ์ 2. จิตใจ 3. ปัญญา เมื่อดำเนินชีวิตครบสมบูรณ์ไม่บกพร่องแล้ว ชีวิตผู้นำก็จะมีแต่ความประเสริฐ ดังเช่นต้นไม้ที่มีองค์ประกอบทำให้มีความรื่นรมย์ คือ

ลาภสักการะ เหมือนกิ่งไม้

ศีล เหมือนสะเก็ดไม้

สมาธิ เหมือนเปลือกไม้

ปัญญา เหมือนกับกระพี้ไม้

วิมุตติ์ เหมือนเป็นแก่นไม้

กลุ่มงานศาสนา (2544,หน้า 3-4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักพุทธธรรมว่ามีบทบาทในการนำคน นำงานและนำการศึกษาเกือบจะทุกด้านว่า

1. พุทธธรรมมีผลต่อการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. พุทธธรรมส่งเสริมการศึกษาไม่ให้แยกการศึกษาออกจากชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเป็นการศึกษาที่ถูกต้อง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

3. สิกขา ในพระพุทธศาสนานั่นคือ การศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนมหาวิทยาลัยที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์ คือการศึกษาตัวเองและสิ่งรอบข้าง โดยอาศัยหลักอริยสัจ 4 และปฏิจจสมุปบาท

4. การศึกษาที่ถูกต้องต้องกระทำไปควบคู่กับการพัฒนาจิตใจ

5. พุทธธรรมกับการศึกษา หรือการบริหาร การปกครอง ควรต้องไปควบคู่กัน เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ พุทธธรรมทำให้คนมีคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีเหตุผลมีสติ มีสมาธิ รู้จักยับยั้งชั่งใจ พุทธธรรมจะเข้าไปขัดเกลาจิตใจ ทำให้จิตใจไม่เศร้าหมอง มีความสงบเย็นเยือกเย็น มีความสุขได้ในที่สุด สอดรับกับสำนักเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (2544,หน้า13) ได้กล่าวถึงเรื่องหลักธรรมอันเป็นที่พึ่งของผู้บริหารหรือผู้นำต้องอาศัยหลักนาถกรณธรรม 10 ประการใช้สำหรับประคับประคองตัวเอง แล้วนำหลักธรรมเป็นที่พึ่งในยามคับขัน ในยามที่ต้องการจะหาทางออกสำหรับชีวิตคือ

1. ความประพฤติดี (ศีล)
2. ความรู้ดี(พาหุสัจจะ)
3. การมีหรือการเป็นกัลยาณมิตร(กัลยาณมิตตตา)
4. การรับฟังถ้อยคำของบุคคลอื่น(โสวจัสสตา)
5. ความสามารถในกิจการต่างๆ (กิงกรณีเยสุ ทักขตา)
6. ความเป็นผู้มีจิตใจสูง (ธัมมกามตา)
7. ความเพียร (วิริยะ)
8. การยินดีเฉพาะของของตน (สันตุฏฐี)
9. ความรอบคอบ (สติ)
10. ความฉลาด (ปัญญา)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2550,หน้า60-61) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่จะต้องมีลักษณะของการเป็นนักคิดสร้างสรรค์ 10 ประการดังนี้

1. มีความคิดหลักแหลม เฉลียวฉลาด
2. มีความไวต่อปัญหา
3. มีความละเอียดในการพิจารณาตรวจแก้ปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง
4. มีความกระตือรือร้น
5. มีความขยัน มานะ อดทน คิดจริง ทำจริง
6. รู้จักยืดหยุ่น ประนีประนอม
7. มีอารมณ์ขัน
8. สรรหาความคิดใหม่
9. มีความรู้สึกเป็นอิสระ
10. ชอบจินตนาการ

ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 10 ประการสามารถเทียบเคียงกับหลักพุทธธรรมดังนี้

คุณลักษณะข้อที่ 1 ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 ตรงกับสมาธิ และปัญญา คือทำสิ่งใดด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจริงคุณลักษณะข้อที่ 4 ข้อที่ 5 ตรงกับหลักอิทธิบาท 4 ที่หมายถึงการทำด้วยใจชอบ มีความพยายามต่อสิ่งที่ทำ คุณลักษณะข้อที่ 6 ข้อที่ 7 ตรงกับความเมตตา กรุณา คุณลักษณะข้อที่ 8 ข้อที่ 9 ข้อที่ 10 ตรงกับหลักอริยสัจ 4 ความเป็นจริงของชีวิตและธรรมชาติ

จากการที่นักวิชาการทั้งที่เป็นคฤหัสถ์และบรรพชิตได้แสดงทัศนะและกล่าวถึงหลักการบริหารแบบพุทธธรรมไว้นั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม คือการบริหารที่ผู้บริหารนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ในการบริหาร เช่น การบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ให้เป็นไปตามแนวพุทธธรรม คือเน้นที่คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพตลอดจนความสุขในการทำงาน โดยอาศัยธรรมะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และนอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมตามแนวทางพุทธศาสนาอีกด้วย เพราะคุณธรรมถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องมีประจำใจอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่บริหารตามแนวพุทธธรรม และมีคุณธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปได้ด้วยดี

หลักธรรมที่ใช้สำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน

สำหรับขอบเขตของการบริหารนั้น จะแยกย่อยรายละเอียด แต่เมื่อสรุปแล้วก็จะประกอบด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน

การบริหารตน

หลักธรรมที่ใช้สำหรับผู้บริหารในการบริหารงานด้านการบริหารตน หมายถึง การพัฒนาตนตามแนวแห่งพุทธธรรม ดังที่ปรากฏในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต, 2546,หน้า 234-236) ได้กล่าวถึงหลักพุทธธรรมในการบริหารตนของผู้บริหารว่า ผู้บริหาร เป็นบุคคลที่ต้องทำงานกับคนจำนวนมาก การทำงานจะมีความสุขทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานอันส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้คู่คุณธรรมไปใช้ในการปกครองตน พุทธธรรมดังกล่าวประกอบด้วย สัปปุริสธรรม 7, ธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติ สัมปชัญญะ,ธรรมคุ้มครองโลก ได้แก่ หิริ โอตตัปปะ, อริยสัจ 4 ,ศีล 5 ,กัลยาณมิตร 7 คุณธรรมดังกล่าวล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น แต่ที่จัดว่ามีความสำคัญมากที่สุดในการครองตนคือ สัปปุริสธรรม 7 เพราะเป็นธรรมของคนดี คนดีนั้นย่อมครองตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

วิธีบริหารตนตามแนวแห่งสัปปุริสธรรม (ธรรมที่ทำให้เป็นคนดี) คือการปรับปรุงพัฒนาตนให้พร้อมด้วยหลักแห่งสัปปุริสธรรมหมายถึง ธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำนั้นต้องมีความชัดเจนในเรื่องดังต่อไปนี้

1.ธัมมัญญุตา การเป็นผู้รู้หลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการทำงาน

2. อัตถัญญุตา การเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือการรู้วัตถุประสงค์ขององค์การว่าเกิดขึ้นเพื่ออะไร ต้องการบรรลุอะไรในแนวบริหารใหม่ ๆ จะมีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายจุดมุ่งหมายขององค์การ ในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดให้กับพนักงานแต่ละคนด้วย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. อัตตัญญุตา การเป็นผู้รู้จักตน การรู้จักตน ในที่นี้หมายถึงตนในฐานะตัวผู้บริหารเอง และการรู้จักตัวเองของผู้บริหารถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาระหน้าที่เป็นอะไรอยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้จักตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป การเป็นผู้บริหารยังต้องพัฒนาตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีการรู้จักตนเองช่วยทำให้ไม่ทำงานผิดพลาด

4. มัตตัญญุตา การเป็นผู้รู้จักประมาณ ในทางบริหารก็คือความเชี่ยวชาญที่ผู้บริหารต้องบริหารทรัพยากรต่างๆ ขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่ว่าจะเป็นทุนเงินสด เครื่องจักรกล บุคคลากร เทคโนโลยีที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Optimization)

5. กาลัญญุตา การเป็นผู้รู้จักกาล การรู้จักกาลคือการพิจารณาเวลาไหนควรทำอะไร โดยที่ผู้บริหารรู้ว่าจะต้องทำอะไรในข้อ 1 คือรู้หลักและรู้จักเหตุ ผู้บริหารเองต้องรู้จักในการบริหารเวลาของตนอีกด้วย

6. ปริสัญญุตา การเป็นผู้รู้จักชุมชน ในทางบริหารชุมชนนั้นหมายถึงองค์การ หน่วยงาน สังคม และการรู้จักชุมชนก็คือการรู้ว่าองค์การมีจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) อยู่ที่ตรงไหน

7. ปุคคลปโรปรัญญุตา การเป็นผู้รู้จักบุคคล การรู้จักบุคคลหมายถึงการรู้ว่าคนที่ร่วมทำงานในทีมเป็นอย่างไรเพราะคนหรือพนักงานในองค์การเป็นผู้ที่จะทำให้งานสามารถดำเนินไปได้ และพนักงานนี้เองก็สามารถสร้างปัญหาทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปได

การบริหารคน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หลักธรรมที่ใช้สำหรับผู้บริหารในการบริหารงานด้านการบริหารคน หมายถึง ปรับปรุงพัฒนาคน โดยอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นเครื่องกำกับในการทำงาน ดังที่ปรากฏใน พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต, 2546, หน้า 120-123)ได้แบ่งหลักพุทธธรรมในการบริหารคนของผู้บริหารไว้หลายหมวด แต่ละหมวดล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้นกับการทำงานของผู้บริหาร เพราะเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นเครื่องมือเพื่อจะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย หลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการครองคนนั้น ได้แก่ กัลยาณมิตตตา,โยนิโสมนสิการ ,ธรรมคุ้มครองโลก 2 ,ธรรมที่ทำให้งาม 2, กุศลมูล 3 ,สุจริต 3 ,พรหมวิหารธรรม 4 , สังคหวัตถุธรรม 4 ,พละ 4 ,ฆราวาสธรรม 4 หลักธรรมที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้น ล้วนมีส่วนสนับสนุนการครองคน แต่หลักแห่งพลธรรม คือธรรมที่เป็นกำลังของการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญที่สุดในการครองคนของการบริหารงานตามแนวทางแห่งพุทธธรรม

คณาจารย์สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง (2546,หน้า 97) ได้กล่าวถึงหลักธรรมที่ทำให้ผู้นำ ผู้บริหารมีจิตใจเข็มแข็งในการต่อสู้และบริหารงาน 5 ประการ คือ

1. สัทธา ความเชื่อ

2. วิริยะ ความเพียรพยายาม

3. สติ ความระลึกได้

4. ปัญญา ความรอบรู้

ขณะที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวถึงหลักวิธีบริหารงานที่ดี คือธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลงานนักบริหารแบบธรรมาธิปไตย ยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร เขามีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการอยู่ในใจคือ

1. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด

2. วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร

3. อนวัชชพละ กำลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต

4. สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือนักบริหารสามารถจะวางแผนจัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากรได้อย่างมีหลักโดยดูที่คุณธรรมดังกล่าวของบุคคล

นเรศร์ จิตรักษ์ (2549,หน้า14-17) กล่าวลักษณะของผู้นำที่โลกยกย่องว่าต้องประกอบด้วยลักษณะ 5 อ จึงจะทำให้ชีวิตมีความสุขและความเจริญคุณธรรมดังกล่าวคือ

1. อ่อนน้อม

2. อ่อนโยน

3. อาทร

4. อดทน

5. อภัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

โดยผู้บริหาร หรือผู้นำที่จะเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำในอนาคตนั้น ควรจะต้องนำหลักธรรมในศาสนาเข้ามาใช้ หลักธรรมดังกล่าวนั้นล้วนอยู่ที่ตัวผู้บริหารต้องพัฒนา ประกอบด้วย

1. ทมา มีความเข็มแข็งอดทน

2. ชาคริยะ มีความระมัดระวัง

3. อุฏฐานะ มีความขยันหมั่นเพียร

4. สังวิภาคะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

5. ทยา มีความเอ็นดู

6. อิกขนา หมั่นตรวจตรา

การบริหารงาน

วิธีบริหารงานตามแนวแห่งฆราวาสธรรม ตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมของพระเทพเวที (ป.อ. ปยุตฺโต, 2537,หน้า135) หมวด 4 กล่าวไว้ว่าฆราวาสธรรมคือธรรมของฆราวาส,ธรรมสำหรับครองเรือน มี 4 ประการคือ

1. สัจจะ คือความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง

2. ทมะ คือการฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหักดัดนิสัย

3. ขันติ คือความอดทน ตั้งหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข็มแข็งทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

4. จาคะ คือการเสียสละ สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตน ใจกว้าง พร้อมรับฟังปัญหาของบุคคลอื่น ๆ

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2547,หน้า 2) ได้ศึกษาหลักการบริหารแบบพุทธวิธีบริหารโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม (Buddhist Style in Management) ความสุขที่แท้จริงมาจากการสนุกกับงาน (Enjoy Your Work or Second Home Work Place) โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 " คนที่มีความสุขตลอดชีวิต คือ คนที่ได้ทำงานที่ตัวเองรัก " ทำอย่างไรจึงจะมีความสุขตลอดชีวิตเพราะได้ทำงานที่ตัวเองรัก เคล็ดลับวิธีทำงานให้สนุก 4 วิธี ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังต่อไปนี้

1. มองให้เห็นคุณค่าของงาน (ฉันทะ) การงานทุกอย่างถ้าไม่ใช่อาชีพทุจริต ล้วนแต่มีคุณค่าแฝงอยู่ในการงานทั้งนั้น ขอเพียงแต่รู้จักมองให้เห็นคุณค่าของมัน แล้วสร้างความประทับใจในงานที่ทำอย่างสุดซึ้งความรักความประทับใจในการงานที่จะเป็นพลังใจทำให้สามารถต่อสู้งานที่ยากลำบาก หรือน่าเบื่อหน่ายต่อไปได้

2. กระตือรือร้นอยู่เสมอ (วิริยะ) สร้างอริยาบถให้มีกระชุ่มกระชวยมีชีวิตชีวา ทำให้ติดจนเป็นนิสัย ก็จะพลอยมีความกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ความรู้สึกกระตือรือร้นนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้ไม่ยาก คนที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ทำอะไรมันก็ดูน่าสนุกไปหมด ดังนั้นในแต่ละวันต้องทำตัวให้เป็นคนที่กระตือรือร้นขึ้นมา

3. ฝึกสมาธิกับการงาน (จิตตะ) การงานบางอย่างมันก็ต้องทำซ้ำ ทำหลายครั้ง เมื่อใครพบกับสถานการณ์เช่นนี้ก็ให้ใช้วิธีนี้ คือฉวยโอกาสฝึกสมาธิกับงาน คือได้ทั้งความสงบใจ และได้ทั้งผลของงาน การทำสมาธิกับการทำงานอาจจะใช้วิธีง่าย ๆ ด้วยการกำหนดรู้อริยาบถ คือแต่ละขั้นตอนของการเคลื่อนไหวร่างกาย ให้มีสติติดตามทันไปในทุกอริยาบถ โดยก่อนที่จะเริ่มทำงาน ให้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะไม่คิดอะไรนอกเรื่องนอกราวในขณะทำงาน แต่จะใช้ความคิดมากำหนดการเคลื่อนไหวทุกอริยาบถ เพื่อให้จิตเกิดเป็นสมาธิ มันจะได้เกิดความปีติสุขในขณะทำงาน

4. สนุกกับการทดลองปรับปรุงคุณภาพของงาน (วิมังสา) การงานทุกอย่างมีเรื่องท้าทายอยู่ในตัวของมันเองเสมอว่า จะสามารถปรับปรุงให้งานมีคุณภาพดีขึ้นได้หรือไม่ ดังนั้นในแต่ละวันที่ทำงาน อาจสนุกกับการเฟ้นหาปัญหาในที่ทำงานนำมาลองฝึกคิดแก้ไขดู คิดเสียว่าเป็นการท้าทายสติปัญญาของตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวทางการบริหารเชิงพุทธ โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 หรือธรรมแห่งความสำเร็จ เป็นปัจจัยหนึ่งในกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.1.5. การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้น มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ซึ่งก็ไม่ได้รับการเห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง "ทบวงมหาวิทยาลัย" ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน "สำนักนายกรัฐมนตรี" ดังนั้น ในยุคนี้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา

และในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2541 นโยบายการออกนอกระบบก็ได้เป็นข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับ IMF โดยมุ่งหมายของรัฐบาลเพื่อลดงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ที่ตั้งขึ้นใหม่ "ออกนอกระบบ" ราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติเรื่องการศึกษาไว้ ในมาตรา 49 ที่ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นการจัดการศึกษาอบรมขององค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และได้กล่าวไว้ในมาตรา 80 ว่ารัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ใน (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล หรือที่เรียกว่า "มหาวิทยาลัยนอกระบบ" คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารการจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ(Autonomous University) แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (http://www.mahidol. ac.th/ th/ autonomy /mean.htm)

หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ และโดยนัยดังกล่าว เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวในการดำเนินงานควบคู่กับความรับผิดชอบที่จะดำเนินภารกิจอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อโยงกับนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐสามารถกำกับ ดูแลและตรวจสอบได้โดยกลไกของรัฐ จึงมีประเด็นต่างๆ ที่สมควรได้รับทราบดังนี้

1. สถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1 มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ

1.2 เป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอ ที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้

2. ความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล

2.1 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้อง การของสังคม เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศ

2.2 การผลิตบัณฑิต ควรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการปรับตัวไปตามสถานการณ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.3 ให้มีกลไกการจัดสรรงบประมาณ หรือกลไกลการกำกับดูแล โดยองค์การที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3. ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย ให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว โดยกลไกของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์การที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสภามหาวิทยาลัยจะ สามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เอง ภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี ที่จะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

4. สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย

4.1องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย จำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายในมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย

จากบุคคลภายนอกนั้น ประกอบด้วย ผู้แทนหรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ จำนวน 1 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน ชุมชน หรือสังคมตามความเหมาะสมและภูมิหลังของแต่ละมหาวิทยาลัย

4.2 อธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่ดำเนินการบริหารมหาวิทยาลัยภายใต้นโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำกับดูแลอธิการบดีโดยตรง โดยมีกระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใสชัดเจน การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี ต้องเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ไม่ใช่การเลือกตั้ง แต่ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการสรรหาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และมีผู้แทนจากคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมด้วย

5. การบริหารจัดการทั่วไป

ให้มหาวิทยาลัยใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โดยอาจออกข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับ และแนวทางในการดำเนินกิจกรรมทั่วไปของมหาวิทยาลัย

6. การบริหารงานบุคคล ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับมีหลักการดังนี้

6.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุภายหลังจากพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ มีสถานภาพเป็น “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” โดยอาจเรียกชื่อว่า “ข้าราชการมหาวิทยาลัย ” หรือ” พนักงานมหาวิทยาลัย” หรือชื่ออื่น ๆ ซึ่งจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าข้าราชการ การได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ให้สอดคล้องกับศักยภาพ และผลิตภาพทางวิชาการที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

6.2 ข้าราชการและลูกจ้างประจำเดิมของมหาวิทยาลัย สามารถเลือกสถานภาพ โดยขอเข้าสู่บุคลากรระบบใหม่ได้ตามความสมัครใจ ในส่วนของข้าราชการนั้น เมื่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพแล้ว ให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด

6.3 ระบบบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยให้มีองค์การบริหารบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส เป็นระบบให้คุณสำหรับผู้ทำดีมีคุณประโยชน์ที่ชัดเจน ขณะเดียวกันต้องจัดให้มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ที่ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

7. งบประมาณและทรัพย์สิน

7.1 รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เงินอุดหนุนดังกล่าวถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

7.2 รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงิน คงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภามหาวิทยาลัย

7.3 มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้ ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงาน ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

7.4 มหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงิน และระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การใช้จ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จะต้องกำหนดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย

7.5ให้มีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นกลไกภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเห็นชอบและมีกลไกผู้ตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

8. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้สภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และระหว่างสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

9. การบริหารงานวิชาการ

9.1 การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้ การดำเนินการเสร็จสิ้นที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด

9.2 ให้สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

10. การกำกับ ตรวจสอบ

10.1 การกำกับ ตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยต้องวางระเบียบ และกลไก เพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วย

10.2 การกำกับ ตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

1. โดยระบบการกำกับของรัฐ ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงบประมาณ เป็นต้น

2.การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ โดยพิจารณาเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบายและแผนของรัฐ

3.การกำกับด้านนโยบายของรัฐ

4. การกำกับด้วยระบบการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

10.3 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ในกรณีที่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดความเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม ให้รัฐมนตรีกำกับ ดูแล นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

ความหมายของการอุดมศึกษา

ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2542) แสดงทัศนะเกี่ยวกับการอุดมศึกษาไว้ว่า

1. เป็นการศึกษาสำหรับคนวัยหนึ่งโดยเฉพาะคือวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นผู้ใหญ่แล้วทั้งนี้เพื่อไม่ให้สับสนกับการศึกษาสำหรับคนวัยรุ่นหรือวัยเด็กที่จะต้องคอยประคับประคองทุกวิถีทาง

2. เป็นการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา หรือเป็นการศึกษาระดับที่สาม เมื่อนับระดับประถมศึกษาสำหรับเด็กเล็ก ระดับมัธยมสำหรับเด็กวัยรุ่นและระดับอุดมศึกษา สำหรับคนวัยจะเป็นผู้ใหญ่

3. เป็นโรงเรียนวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิทยาลัยที่ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Learned Professions หรือProfessional Education)หมายถึงอาชีพที่จำเป็นจะต้องศึกษาอย่างมีระบบ มีแบบแผนเฉพาะและใช้เวลา เป็นวิชาชีพที่ไม่สามารถจะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามลำพัง ในสมัยโบราณ เชื่อกันว่ามีอยู่สามสาขา คือ แพทย์ สถาปนิกและครู ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่วีกิพีเดีย (2554) กล่าวว่า อุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาที่สูงขึ้นจากระดับมัธยมศึกษา คำว่า อุดมศึกษา มีรากศัพท์มาจากศัพท์ภาษาบาลี "อุตตม"หมายถึง สูงสุด และศัพท์ภาษาสันสกฤต ศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ดังนั้น คำว่า "อุดมศึกษา" จึงหมายถึง การเรียนขั้นสูงสุด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Wikipedia (2011) ได้ให้ความหมายของการอุดมศึกษา (Higher Education) ดังนี้คือระดับการศึกษาที่ต่อเนื่องจากระดับโรงเรียนโดยให้การศึกษาทั้ง ในระดับมัธยมศึกษา เช่น โรงเรียนมัธยมหรือที่เยอรมนีเรียกว่ายิมเนเซียม (Gymnasium) การอุดมศึกษา(Tertiary Education)นั้น โดยปกติรวมถึงระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันอาชีวะศึกษาและการฝึกอบรม วิทยาลัยมหาวิทยาลัย และสถาบันเทคโนโลยีต่างๆ ถือว่าเป็นสถาบันหลักซึ่งให้การศึกษาแบบนี้(บางครั้งเรียกรวมกันว่าสถาบันอุดมศึกษา).

ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) กำหนดมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบันตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อสนเทศที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่

ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2. ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพประสิทธิ ภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการ โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิการให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัยการค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

4. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพมีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบัน

Wikipedia (2011)ได้กล่าวถึงภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาว่า มีการสอน การวิจัย งานเชี่ยวชาญพิเศษ (เช่น ในโรงเรียนแพทย์ หรือทันตกรรมต่างๆ) และกิจกรรมการให้บริการสังคมของมหาวิทยาลัยด้วย ในส่วนของการสอนนั้นก็จะรวมถึงการสอนระดับปริญญาตรี (บางครั้งเรียกว่าระดับอุดมศึกษา) และระดับที่สูงกว่านั้นเข้าด้วยกัน (ปริญญาโท) สำหรับคนที่ต้องการจะศึกษาเพิ่มเติมหรือพัฒนาความสามารถ ทั้งนี้บ่อยครั้งที่การศึกษาแบบนี้เรียกว่าบัณฑิตวิทยาลัย (Graduate School) โดยเฉพาะในแถบอเมริกาเหนือ

พรชุลี อาชวอำรุง และคณะ (2543)ได้อธิบายถึงภารกิจสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่าบทบาทและหน้าที่ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทุกระบบการศึกษาพึงปฏิบัติให้บรรลุจุดหมายของการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้เป็นผู้ใหญ่พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน มีบทบาทในการแก้ปัญหาของสังคม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ประเทศ ภูมิภาคและโลก ตลอดจนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญาและจริยธรรมของบุคคลและสังคมเพื่อนำไปสู่สันติสุข เสรีภาพ การยอมรับนับถือสิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาทุกระบบจึงมีหน้าที่จัดดำเนินการให้ครอบคลุมภารกิจทั้ง 6 ด้าน ดังนี้คือ 1) การวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ 2)จัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ 3)รับผิดชอบดูแล แก้ปัญหา ร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 4)ธำรงรักษา สืบสาน รังสรรค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย 5)สนับสนุนการเรียนรู้ขั้นสูงและการศึกษาตลอดชีวิตและ6)การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับ

พีรศักดิ์ วรฉัตร(2550) ได้กล่าวว่าภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาก็คือหน้าที่ที่สถาบันอุดมศึกษาพึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในกรอบภารกิจ 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดและสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนของสังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2552)ได้กล่าวสรุปบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาว่าสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอดสังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์การต่างๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการในการแก้ปัญหาได้

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาแม้จะมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันไปแต่การกิจที่สำคัญ คือ การผลิตบัณฑิต การทำวิจัย การบริการวิชาการแก้สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหรือพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย คือ 1)ผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนา ให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย และกระจายโอกาสให้พระภิกษุสามเณร คฤหัสถ์และผู้สนใจมีโอกาสศึกษามากขึ้น 2)ให้บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นการเผยแผ่พุทธธรรม การแก้ปัญหาสังคม การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดสันติสุข การชี้นำสังคมในทางสร้างสรรค์ และการยุติข้อขัดแย้งด้วยหลักวิชาการพระพุทธศาสนา 3) วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนาใหม่ ๆให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเผยแผ่องค์ความรู้ในระบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัย 4) รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งค้นคว้าทะนุบำรุงรักษาภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น รวมทั้งสร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.1.6. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ

การบริหารแนวนี้ประกอบด้วย หลักการบริหารเชิงระบบ ความหมายของการบริหารเชิงระบบ ความสำคัญของการบริหารเชิงระบบ ความหมายของวิธีการเชิงระบบ วิธีการแก้ปัญหาและใช้แนวทางความคิดเชิงระบบ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ ประเภทระบบ องค์ประกอบของระบบ วงจรคุณภาพของDeming (PDCA)ทฤษฎีระบบของ Hoy and Miskel ทฤษฎีระบบ Lunenburg and Ornstein มีรายละเอียดดังนี้

หลักการบริหารเชิงระบบ

ความเป็นมาและความหมายของหลักการบริหารเชิงระบบ ผู้ก่อให้เกิดและขยายตัวของทฤษฎี คือ Katz and Kahn ด้วยการพัฒนาการศึกษาระบบจากปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต (Input - Process Output System) ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ทฤษฎีเชิงระบบในการศึกษาองค์การ 2 แนวทาง คือ แนวคิดเกี่ยวกับระบบปิด ซึ่งเน้นความสำคัญของการศึกษาโครงสร้างขององค์การเป็นสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับระบบเปิด ที่เน้นการศึกษาปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม และแปรเปลี่ยนพลังของสภาวะแวดล้อมให้เป็นผลผลิตกลับสู่สภาวะแวดล้อมอีกครั้ง นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยรักษาระบบ

ความหมายของการบริหารเชิงระบบ

การบริหารเชิงระบบ หมายถึง การสร้างระบบย่อยขึ้นมาให้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และให้สอดคล้องกันกับระบบใหญ่เพื่อให้การบริหารมุ่งสู่จุดหมายร่วมกัน เป็นการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม โดยได้นำสิ่งแวดล้อมมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการด้วย และเป็นการบริหารที่ต่อต้านแนวโน้มสู่ความเสื่อม รักษาสมดุลขององค์การให้องค์การมีทางเลือกหลายทางในการบริหารจัดการ เมื่อองค์การเจริญเติบโตสูงสุดแล้วหยุดนิ่งก็สามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ความสำคัญของการบริหารเชิงระบบ มีนักวิชาการให้คำอธิบายไว้ดังนี้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2544:160-170)ได้กล่าวว่าการบริหารเชิงระบบมีความสำคัญและ มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในเรื่องระบบโรงเรียน ความเปลี่ยนแปลง นโยบายการศึกษาและการทำงานร่วมกันกับกลุ่ม รวมถึงทำให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหาในภาพรวมมองปัญหาอย่างเป็นระบบและมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆของปัญหาเพื่อทำให้เกิดการแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ปราชญา กล้าผจัญและสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545:83-84) ได้กล่าวว่าการบริหารตามทฤษฎีระบบนี้มีประโยชน์ในส่วนที่สามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตขององค์การและสามารถจัดสร้างระบบย่อยขึ้นมาให้สอดคล้องกันกับระบบใหญ่ และให้ระบบย่อยแต่ละระบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หากระบบที่ได้ตั้งขึ้นมานั้นมีปฏิกิริยากับสิ่งแวดล้อมก็ถือว่า เป็นระบบเปิดและหากไม่มีปฏิกิริยากับสิ่งแวดล้อมก็ถือว่าเป็นระบบปิด และเมื่อเวลาล่วงเลยไปองค์การก็อาจจะเจริญ

ขึ้นถึงขีดสูงสุด หยุดนิ่งอยู่หรือเสื่อมลงไปเมื่อถึงจุดนี้องค์การก็สามารถที่จะใช้กระบวนการป้อนกลับเพื่อต่อต้านความเสื่อมได้อีก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์,สมชาย หิรัญกิตติและสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545:32) ได้กล่าวว่าการบริหารเชิงระบบจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบเขตขององค์การได้ และการใช้ระบบย่อยในองค์การให้มีปฏิกิริยา และสนับสนุนระบบใหญ่ได้ รวมถึงช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อมได้อย่างครอบคลุมเพื่อบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิโรจน์ สารรัตนะ(2546:40)ได้กล่าวว่าการบริหารเชิงระบบเปิดจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอันที่จะกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อประสานกิจกรรมต่างๆสู่การบรรลุจุดหมายขององค์การ ป้องกันความเสื่อม จัดหาทรัพยากรและพลังงานเข้าสู่องค์การเพื่อความเติบโตก้าวหน้า การเลือกทางเลือกเพื่อบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสมดุลภายในองค์การและการนำผลข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานเชิงระบบมีส่วนช่วยสำคัญในการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ ทำให้ระบบย่อยกับระบบย่อยมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับระบบใหญ่ในองค์การ ซึ่งจะมีปฏิกิริยากับสภาพแวดล้อมเพื่อนำปัจจัยและกระบวนการมาสู่ระบบ และนำข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาปรับปรุงองค์การและต่อต้านความเสื่อม ช่วยให้มองปัญหาในภาพรวมที่สัมพันธ์กัน ทั้งช่วยในการวิเคราะห์ระบบขององค์การสร้างความเปลี่ยนแปลง กำหนดนโยบายขององค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของวิธีการเชิงระบบหรือเทคนิคเชิงระบบ (Systems Approach-SA)หมายถึงวิธีการนำเอาความรู้เรื่องระบบเข้ามาเป็นกรอบช่วยในการค้นหาปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและใช้แนวทางความคิดเชิงระบบช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหา(อุทัย บุญประเสริฐ,2539)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. หลักการบริหารโครงสร้าง
    1.1 หลักการวางแผน
    1.2 หลักอำนาจหน้าที่
    1.3 หลักสายการบังคับบัญชา
    1.4 หลักความมีระเบียบวินัย
    1.5 หลักความคุ้มค่า
2. หลักนิติธรรมและคุณธรรม
    2.1 หลักนิติธรรม
    2.2 หลักการเสียสละ
    2.3 หลักความเสมอภาค
    2.4 หลักความโปร่งใส
3. หลักการบริหารบุคคล

3.1 หลักการเลือกคนที่ดีที่สุด
3.2 หลักคำนึงถึงวัตถุประสงค์ร่วม
3.3 หลักความรับผิดชอบ
3.4 หลักการมีส่วนร่วม
3.5 หลักการแบ่งงานกันทำ
3.6 หลักความคิดริเริ่ม
3.7 หลักความสามัคคี
3.8 หลักการให้รางวัลตอบแทน
3.9 หลักความมั่นคง

วิธีการแก้ปัญหาและใช้แนวทางความคิดเชิงระบบ ช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดย Henry Lenman (1978อ้างถึงในสุรพันธ์ ยันต์ทอง,2533:60) ได้อธิบายความหมายของวิธีการเชิงระบบไว้ดังนี้

1. เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้
2. เป็นวิธีการพัฒนาการแก้ปัญหา ที่กระทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน
3. เป็นกระบวนการที่ขจัดความลำเอียง โดยไม่ยึดถือเอาความคิดของคนใดคนหนึ่งมาตัดสิน โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. เป็นวิธีการแก้ปัญหาเป็นขั้น ๆ อย่างมีเหตุผล
5. เป็นการดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคล ไม่ใช่คนใดคนหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว
6. มีการวางแผนล่วงหน้าก่อนการดำเนินการแก้ปัญหาทุกครั้ง ว่าจะดำเนินการทีละขั้นอย่างไร และเมื่อกำหนดแล้วจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขภายหลังหรือไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เป็นอันขาด นอกจากเป็นเหตุสุดวิสัย
7. ระหว่างการดำเนินงาน ถ้าต้องมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบ ต้องแก้ไขทันทีให้เสร็จ แล้วจึงดำเนินงานขั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในแผนที่กำหนดด้วย
8. ไม่มีการบอกยกเลิก ยกเว้น ข้ามขั้นหรือหยุดกลางคัน แล้วนำผลที่ยังไม่ได้ดำเนินการไปถึงจุดสุดท้าย เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาใช้เท่านั้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กระทรวงศึกษาธิการ (2551,หน้า179) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีเชิงระบบว่าเป็นกลวิธีอย่างหนึ่งซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ การออกแบบและการจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างสัมฤทธิผลและมีประสิทธิภาพ

Schoderbek, and Kefalas (2001,pp.6-10) เสนอว่าการแก้ปัญหาในปัจจุบัน จำเป็นต้องดูที่ระบบมากกว่าพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัญหา วิธีการเชิงระบบ มีความแตกต่างกับวิธีการเชิงวิเคราะห์ ตรงที่วิธีการเชิงระบบเป็นกระบวนการแยกแยะจากส่วนรวมทั้งหมดออกเป็นส่วน ๆ ที่เล็กกว่า เพื่อให้เข้าใจการทำหน้าที่ของส่วนรวม วิธีการเชิงระบบอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป ซึ่งสัมพันธ์โดยรวมเอาแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ได้แก่ การวิจัยดำเนินงาน การวิเคราะห์ระบบ การควบคุมระบบและแผนงาน มารวมกันเข้าเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หลักการบริหารเชิงระบบ เป็นการวิเคราะห์และพัฒนาระบบหลักของหน่วยงานที่มีระบบย่อยอื่น ๆ สนับสนุนหรือสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ คือ (Lunenburg & Ornstein,1996, p.122)

1. ระบบหลัก คือ ระบบบริหารจัดการ ระบบการเรียนรู้และระบบการนิเทศติดตาม

2. ระบบสนับสนุน คือ ระบบการนำองค์การ ระบบยุทธศาสตร์ ระบบคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบชุมชนสัมพันธ์ และระบบสารสนเทศ

สรุปได้ว่า วิธีการเชิงระบบ หมายถึง วิธีการทางความคิดที่เป็นรูปแบบ ซึ่งแสดงให้เห็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมองปัญหาอย่างองค์รวม ทั้งนี้รูปแบบของวิธีการหาความรู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวางรูปแบบการดำเนินการ โดยต้องเกี่ยวพันกับรูปแบบปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโดยใช้ระบบเปิดเป็นพื้นฐานความคิด ภายใต้การบริหาร 2 ระบบ คือ ระบบหลักและระบบสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Approach หรือ General System Theory) ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องของกระบวนการบริหารทั้งปวง รวมทั้งการบริหารการศึกษา การเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การได้หมดทุกแง่ ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์การเพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์การ องค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม

ความหมายของระบบในเชิงบริหาร หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่

1. ปัจจัยการนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. ผลผลิต (Output)
4. ผลกระทบ (Impact)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ทฤษฎีระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์(วิทยาศาสตร์)อย่างมีเหตุผล และมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง

ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ

การที่จะศึกษาถึงองค์การโดยเน้นเฉพาะโครงสร้างตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มการบริหารวิทยาศาสตร์ หรือเน้นเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ย่อมมีปัญหาเพราะไม่ครอบคลุมพฤติกรรมขององค์การทั้งระบบ ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์การได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ การนำเอาแนวคิดของวิธีการเชิงระบบ(System Approach) มาใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมดทุกแง่ทุกมุม ทำให้นักวิชาการบริหารทฤษฎีองค์การสมัยใหม่หันมาศึกษาพฤติกรรมองค์การโดยมีความคิดเห็นว่าองค์การเป็นระบบ

ย่อยของระบบใหญ่จึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (จันทรานี สงวนนาม, 2545:83)

ผู้คิดค้นทฤษฎีระบบ คือ Ludwig Von Bertalaffy ซึ่งเป็นนักชีววิทยา เขาเป็นคนแรกที่เขียนหนังสือที่ชื่อ General System Theory โดยนำเอาแนวความคิดมาจากระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมว่าระบบชีววิทยาที่สมบูรณ์จะช่วยให้ทั้งคน สัตว์และพืช สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ปฏิกิริยาตอบสนองและการแก้ปัญหา เขามีความเชื่อว่าในเมื่อองค์การเป็นระบบเปิด จึงย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีความเชื่อเกี่ยวพันต่อกันหลายด้านหลายระดับและส่วนต่าง ๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่าๆ กับตัวขององค์การเอง ดังนั้นทฤษฎีระบบจะรวบรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้าง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติไว้ด้วยกัน

ทฤษฎีระบบ หมายถึง ระบบเป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ปัจจุบันคำว่า ระบบ เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลากล่าวถึงระบบเราจะต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือ

1. การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) การคิดอย่างมีเหตุผลรอบคอบถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นทั้งในภาพรวมและทุกๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของระบบว่าต่างมีส่วนสัมพันธ์และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2. วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบโดยมีการนำเอาปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กันและเป็นผลซึ่งกันและกัน

3. ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าองค์การประกอบด้วยส่วนประกอบที่เป็นอิสระ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่น จุดด้อยในองค์การเพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

1. ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด กล่าวคือจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม

2. มีรูปแบบของการจัดลำดับ ในลักษณะของระบบใหญ่ที่สัมพันธ์กัน

3. มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับและมีองค์ประกอบดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

3.1 แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกันและกันหมายความว่าถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป ก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

3.2 ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของความมีเหตุมีผลของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่พิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อว่าสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักจะมีสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

3.3 ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ

3.4 ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็นOutputหรือ Product มากกว่า Process ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่งซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นมาภายหลังนั่นเอง

3.5 ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) นั่นเอง

ขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยอุทัย บุญประเสริฐ (2552,หน้า13-14)ได้เสนอขั้นตอนวิธีการเชิงระบบที่ปรับปรุงจาก โอเบียน จากมหาวิทยาลัยอีสเทอร์น วอชิงตัน โดยวิธีการเชิงระบบ คือ การปรับ (Modify) วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เน้นที่การแก้ปัญหา โดยวิธีการเชิงระบบนี้มีกิจกรรมสำคัญ 7 ประการ ซึ่งสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาโดยเปรียบเทียบให้เห็นขั้นตอนทั้งสองส่วนคือวิธีการเชิงระบบ การแก้ปัญหาทั่วไป โดย

1. ทำความเข้าใจปัญหา โดยระบุปัญหา โอกาสในเชิงบริบทของระบบและการรวบรวมข้อมูลเพื่ออธิบายปัญหาและโอกาส

2. พัฒนาทางเลือก

3. ระบุทางแก้/ทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. ประเมินในแต่ละทางเลือก

5. เลือกทางแก้ที่ดีที่สุด

6. ปฏิบัติการแก้ปัญหา โดยปฏิบัติการตามทางแก้ที่เลือกไว้

7. ประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตามทางเลือก

นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2552,หน้า 14-15) กล่าวถึง วิธีการหรือเทคนิคเชิงระบบว่าเป็นการทำงานจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ต้องการของงานนั้นทั้งระบบโดยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในเทคนิคเชิงระบบ ได้แก่

1. กำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขและความต้องการในการพัฒนาของระบบให้ชัดเจน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยที่สัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์รวมของระบบใหญ่ทั้งระบบเพื่อสร้างกรอบหรือขอบเขตในการทำงาน (สิ่งที่ต้องการ)

3. ศึกษาถึงสิ่งแวดล้อมหรือข้อจำกัดในการทำงานของระบบและทรัพยากรที่หามาได้

4. สร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือวิธีการในการพัฒนา

5. ตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสม ด้วยวิธีการที่มีเหตุผลเป็นระบบ เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

6. ทดลองปฏิบัติทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกไว้

7. ประเมินผลการปฏิบัติหรือผลการทดลอง

8. เก็บรวบรวมข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงระบบนั้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

9. ดำเนินการเป็นส่วนของระบบปกติหรือจัดเป็นแผนงานประจำขององค์การ

จากแนวคิดจากการนำเสนอขั้นตอนวิธีการเชิงระบบดังกล่าวมาข้างต้น สรุปเป็นขั้นตอนหลักได้ 5 ขั้นตอน คือ ระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข ระบุแนวทางหรือทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกแนวทางแก้ไข ปฏิบัติตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติตามทางเลือกและนำไปปรับปรุง

ประเภทของระบบ

โดยทั่วไประบบ จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือระบบปิดและระบบเปิด

ระบบปิด (Closed System) คือระบบที่มีความสมบูรณ์ภายในตัวเองไม่พยายามผูกพันกับระบบอื่นใด และแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม

ระบบเปิด (Open System) คือ ระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์การเช่นกัน(ประชุม รอดประเสริฐ,2543,หน้า6) Robbins et al.(2006,p.55) Kinichi and Kreitner (2003, p.307) หากพิจารณาโดยรายละเอียดพบว่าระบบปิด (Closed System) คือระบบที่มีความสมบูรณ์ภายในตัวเองไม่พยายามผูกพันกับระบบอื่นใด และแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม ระบบเปิด (Open System) คือระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์การหรือหน่วยงานอื่นๆในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์การ

องค์ประกอบของระบบ

จากความหมายของระบบที่ได้ให้คำนิยามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกระบบต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมีองค์ประกอบดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆอันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วยในระบบการศึกษาตัวป้อนเข้าไปได้แก่นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน สมุด ดินสอ และอื่น ๆ เป็นต้น

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบหมายถึงวิธีการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ และในระบบการศึกษาได้แก่ วิธีการบริหาร วิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น

ผลิตผล(Output) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบหมายถึงความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตภาพ เป็นต้น

ทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขาดสิ่งใดไม่ได้นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การด้วย ในขณะที่องค์การต้องดำเนินกิจกรรมนั้น สิ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง จึงต้องอาศัยข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถปรับปรุงตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) จะเห็นได้ว่าการที่จะมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาได้จะต้องมีส่วนประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ เป็นตัวป้อนโดยเรียกว่า “ข้อมูล” เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น “กระบวนการ” เพื่อให้ได้ “ผลลัพธ์” ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบหนึ่งจะสามารถแบ่งองค์ประกอบและหน้าที่ได้ดังนี้

1.ข้อมูล เป็นการตั้งปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหานั้น

2. กระบวนการ เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ผลลัพธ์ เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาภายหลังจากการดำเนินงานในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลงรวมถึงการประเมินด้วย

ดังนั้น การวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลวิธีระบบเกี่ยวกับการประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบงาน ประเมินเวลา ประเมินการใช้งบประมาณ ประเมินความถูกต้องของกระบวนการ ประเมินผลผลิตหรือผลงาน ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีระบบ ระบุประเด็นปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ ระบุแหล่งทรัพยากรหรือข้อจำกัดกำหนดเกณฑ์ของความสำเร็จ กำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง กำหนดรูปแบบของทางเลือก จัดลำดับทางเลือก ตัดสินใจ ทำแผนปฏิบัติการนำแผนไปปฏิบัติ และติดตามกำกับ ประเมินผลประโยชน์ของการนำวิธีการเชิงระบบมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการศึกษาเนื่องจากการศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษามักจะมีระบบย่อย (Sub–System) อีกหลายประการ เช่น ระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ประโยชน์จากการนำวิธีระบบมาใช้แก้ปัญหา

1. ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ช่วยให้จัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ช่วยกำหนดคุณลักษณะ รายละเอียดที่จำเป็นและที่ไม่ตรงประเด็น
4. ช่วยให้มองเห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรงทางการศึกษา
6. ก่อให้เกิดความยุติธรรมเพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง
7. เป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ
8. ช่วยผู้บริหารในการตัดสินค่านิยมและนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ

วงจรคุณภาพของ Deming (PDCA)

William Edwards Deming (1986) ศาสตราจารย์ทางสถิติแห่งมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นบุคคลแรกที่มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์การทั้งหมด และเป็นบุคคลที่ผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับแนวคิดในการจัดการคุณภาพ โดยสหรัฐอเมริกาได้ส่ง Deming ไปทำสำมะโนประชากรที่ประเทศญี่ปุ่น ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง (ค.ศ.1947)ซึ่งตอนนั้นเริ่มประสบความสำเร็จจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) และเทคนิคการควบคุมทางสถิติเพื่อเพิ่มผล ผลิตอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกามาบ้างแล้ว และได้นำเทคนิคดังกล่าวมาเผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นด้วย และต่อมาก็สามารถจัดตั้งกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำในบริษัทที่สำคัญของญี่ปุ่นเพื่อที่กระจายความคิดเรื่องคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มีชื่อเสียงมาก เนื่องจากคนญี่ปุ่นสนใจเรื่องการควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติมาก่อนหน้านี้แต่ยังขาดซึ่งทฤษฎี Deming ทำให้คนญี่ปุ่นเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ นับว่าDeming ได้มีส่วนช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมญี่ปุ่น ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ต่อมาญี่ปุ่นจึงจัดตั้งรางวัล Deming Prize of Deming Awardขึ้นเพื่อมอบให้กับบริษัทที่มีผลงานดีเด่นในด้านคุณภาพมาตั้งแต่ปีค.ศ.1951(เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ,2545:89-99)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของDeming ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของ Deming และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ(PDCA)ไว้ ดังนี้

Deming (อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์.2552:21) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

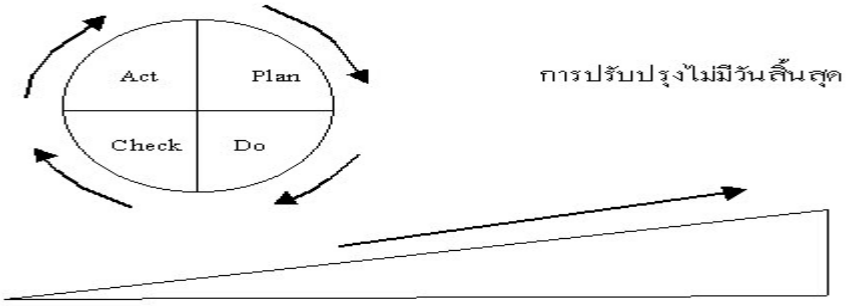
Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติ เป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้ดังกล่าวนี้แสดงได้ดังภาพ

จากหลักการดังกล่าว สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 วงล้อ Deming (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545 : 99)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การทำตามวงล้อของ Deming ดังภาพที่ 2 นั้น ต้องทำซ้ำเป็นวงจรไปเรื่อย ๆ อย่างต่อ เนื่องเพื่อสรุปเป็นบทเรียนอยู่ตลอดเวลาและผู้บริหารต้องเข้าใจว่า การจัดการคุณภาพจะสำเร็จได้ต้องเป็นการกระทำทั่วทั้งองค์การไม่ใช่เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

ประโยชน์ของ PDCA

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552 :4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกัน

1.1 การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดีลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ

1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

1.3การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2. เพื่อแก้ไขปัญหา

2.1 ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควรแก้ปัญหา

2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

3. เพื่อปรับปรุง

PDCA เพื่อการปรับปรุงคือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่างๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม เมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น

สรุปได้ว่าการบริหารเชิงระบบ คือการเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การได้หมดทุกแง่ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์การ องค์การเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ระบบในเชิงบริหารหมายถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบได้แก่ ปัจจัยการนำเข้า (Input) กระบวนการ(Process) ผลผลิต (Output) ผลกระทบ(Impact) สอดคล้องกับทฤษฎีระบบของ Hoy and Miskel และทฤษฎีระบบของ Lunenburg & Ornstein ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ทฤษฎีระบบของ Hoy and Miskel

Hoy & Miskel (2005:30-31) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบในสังคมแบบเปิด ซึ่งการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะแบบเป็นทางการ(Formal Organization)ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยๆที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเป็นระบบ ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Context-Input-Transformation Process Output) (Hoy& Miskel, 2005:18-38)

1.บริบทเป็นคุณลักษณะองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การ ด้านบทบาท พันธกิจ สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การไม่สามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการศึกษา

2.ปัจจัยนำเข้าหรือสิ่งป้อน เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่ต้องใช้ในการดำเนินงานขององค์การตามบทบาทและภารกิจ เป็นทรัพยากรด้านนักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่าย

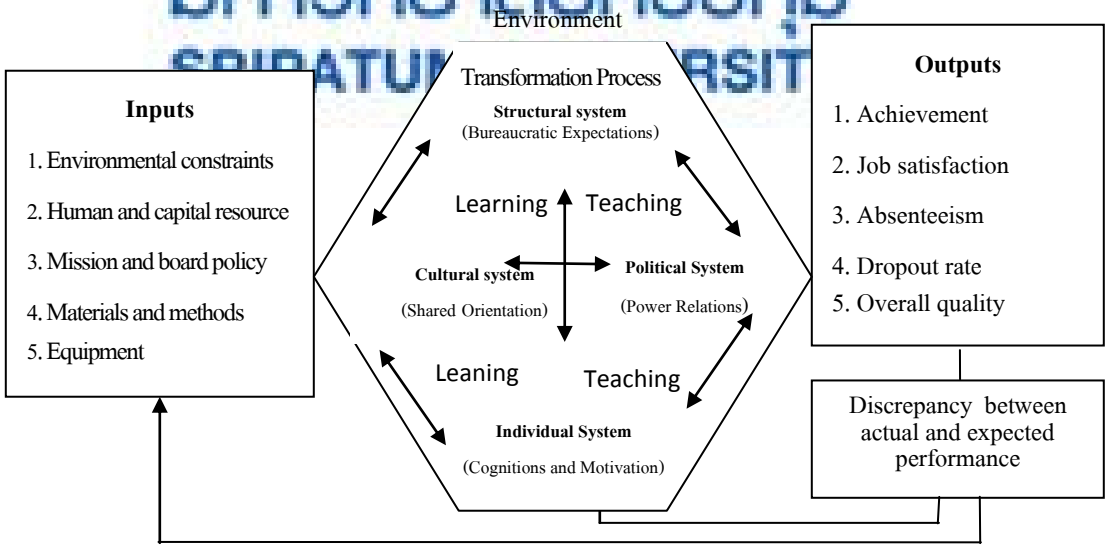
สนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ และการสนับสนุนจากชุมชน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้าง เทคโนโลยี เอกสารตำรา หลักสูตรฯลฯ

3. กระบวนการ เป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย นโยบายการบริหารการเรียนการสอน กิจกรรมการสอน กิจกรรมพิเศษ การวัดผล การศึกษาวิจัยและการสนับสนุนความเชื่อ Hoy& Miskel, 2005: 18-38,270-298) กล่าวว่ากระบวนการจะเปลี่ยนสภาพของปัจจัยนำเข้าสู่ผลผลิตโดยมีปัจจัยเกี่ยวข้อง 4 ปัจจัยคือ 1)โครงสร้างองค์การที่มีลักษณะราชการมีตำแหน่งหน้าที่ มีลำดับขั้นการดำเนิน งานตามลำดับการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ 2)ระบบบุคลากรซึ่งประกอบด้วยความต้องการ สติปัญญา แรงจูงใจ และ3) ระบบวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วม ความเชื่อ เกณฑ์และมาตรฐานองค์การ การบูรณาการความคิด การสื่อสารของสมาชิก การยอมรับผู้อื่น ความสามัคคี ฯลฯ และ4)ระบบอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงาน

4. ผลผลิตหรือผลการดำเนินงาน เป็นผลที่ได้รับจากกระบวนการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จกับเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 1)ด้านนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมมั่นในตนเอง แรงบันดาลใจ ความคาดหวัง การเข้าร่วมประชุม การสำเร็จการศึกษาและการลาออก 2)ด้านครู เป็นความพึงพอใจในการทำงาน การขาดประชุมเสมอๆ การสมัครงาน 3)ด้านการบริหาร เป็นความพึงพอใจในการทำงาน งบประมาณสมดุล โรงเรียนมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด

5.ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุตามภารกิจองค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม



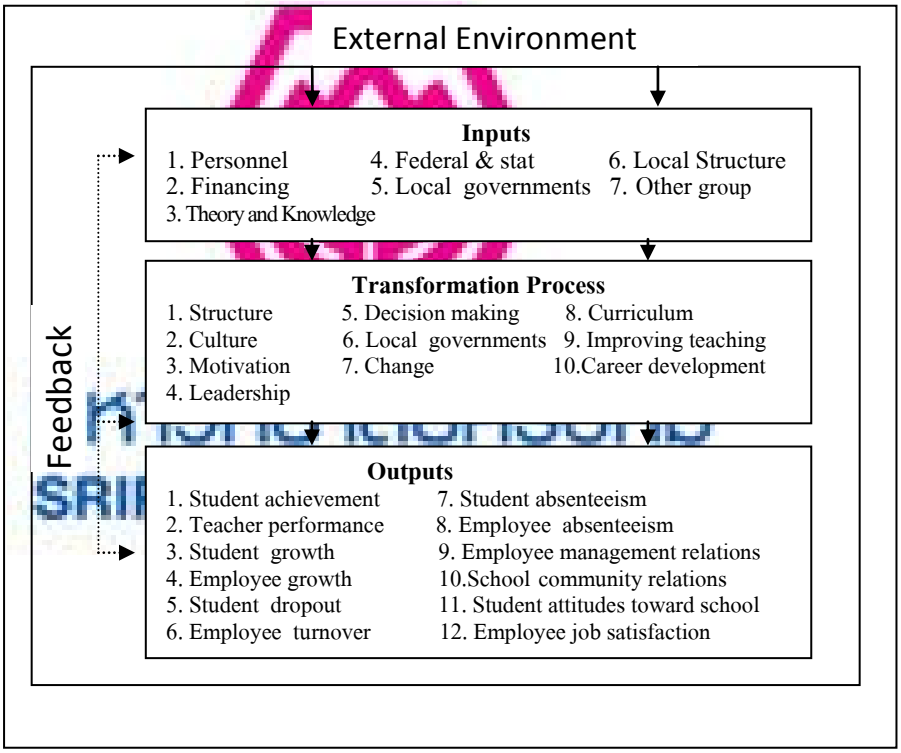
ภาพประกอบที่ 3 รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา **(**Social System Model for School**)**

ที่มา**:** Hoy & Miskel, 2005:31

จากภาพที่ 3 ข้อมูลย้อนกลับมี 2 ลักษณะคือข้อมูลย้อนกลับภายใน(Internal Feedback Loop) และข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก(External Feedback Loop)ทำให้ทราบพฤติกรรมคนในองค์การ โดยปัจจัยการดำเนินงานในองค์การส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน ดังนั้นการวิเคราะห์องค์การเชิงระบบต้องมององค์ประกอบทั้งหมดในองค์การทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและกิจกรรมการดำเนินงานในการนำไปสู่ผลผลิต

ทฤษฎีระบบของ Lunenburg & Ornstein

Lunenburg and Ornstein (2004:38)ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนเชิงระบบ การวิเคราะห์องค์การด้านการศึกษาควรใช้การวิเคราะห์เชิงระบบเปิด เพราะการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์การ แบ่งการดำเนินงานโรงเรียนเป็น 3 กลุ่มปัจจัยคือปัจจัยนำเข้า(Inputs)กระบวนการแปลสภาพ(Transformation Process) และผลผลิต(Outputs) ที่เป็นกรอบการดำเนินงานโดยแสดงถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลสถาบันการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบที่ 4 แนวคิดเชิงระบบการบริหารสถานศึกษาของ Lunenburg and Ornstein
ที่มา: Lunenburg and Ornstein (2004:.38)

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ของสถานศึกษา เป็นทรัพยากรในการดำเนินงานประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ ความรู้ จากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆในการจัดการศึกษา ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความต้องการและความคาดหวังในการ

ได้รับการบริการที่แตกต่าง ซึ่งผู้บริหารต้องบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆขององค์การ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบทบาท และภารกิจที่กำหนด

2. กระบวนการแปรสภาพ(Transformation Process) เป็นกระบวนการ และกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าเพื่อเป็นผลผลิต เป็นระบบการปรับเปลี่ยนสภาพในองค์การ ประกอบด้วยสมรรถนะด้านเทคนิค และทักษะของผู้บริหารในการบริหาร การตัดสินใจ การสื่อสาร แผนการดำเนินงาน และศักยภาพการบริหารในด้านต่างๆ โดยกระบวนการและกิจกรรมการดำเนินงานในองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การนั้นๆ

3. ผลผลิต (Output) เป็นผลจากกระบวนการแปรสภาพในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนสภาพปัจจัยนำเข้า เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการดำเนินงานของครู ความก้าวหน้าของบุคลากร อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ทัศนคติของนักเรียนต่อโรงเรียน หรือความพึงพอใจในงานของบุคลากร เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่าการบริหารเชิงระบบ หมายถึง วิธีการนำความรู้เรื่องระบบเข้ามาเป็นกรอบช่วยในการค้นหาปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา และใช้แนวทางความคิดเชิงระบบ ช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์การโดยให้ครอบคลุมได้หมด ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายใน การบริหารลักษณะองค์รวม เป้าหมาย กระบวนการ ระบบย่อยองค์ประกอบ ต่างๆมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนข่าวสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการบริหารเชิงระบบ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.1.7. ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการสัมภาษณ์ จากการสนทนากลุ่ม และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ สรุปปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร (Input) หมายถึง สิ่งที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารตามรูปแบบประกอบด้วย คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร โครงสร้างองค์การ หลักสูตร งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายใน เทคโนโลยี มีรายละเอียดดังนี้

1.1 คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร หมายถึงบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา มีศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้นำ คุณสมบัติของผู้บริหาร คุณสมบัติบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า"ผู้นำ" นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายทัศนะดังนี้

Fiedler (1967, p.168) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึงบุคคลในกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายงานในการสั่งการและประสานงานในกิจกรรมของกลุ่ม หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่ไม่ได้รับมอบหมายอำนาจแต่สามารถใช้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในกลุ่ม

Dubrin (1998,p.431) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือ บุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544,น.72) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถทำให้คนอื่นๆปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ โดยการปฏิบัติงานนั้นผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำ ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อถือ ศรัทธาหรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำนั้น ๆ

วิเชียร วิทยอุดม (2548,น.3) ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนได้รับการยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, น.8)ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาประสานงาน และดำเนินงานของกลุ่ม

เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์(2549,น.22) สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นผู้มีและใช้อำนาจในหน่วยงานที่จะดำเนินการดูแล ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ประสานงาน สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งผลงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

สรุปได้ว่าผู้นำหมายถึงบุคคลในกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายงานในการสั่งการและประสานงานในกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงาน โดยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

คำว่า"ภาวะผู้นำ" นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทัศนะดังนี้

Terry (1960,p.493) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือกิจกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพล ที่ทำให้มีแรงขับดันเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม

Stogdill (1974, p. 411) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

Bass (1985) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้นำเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามสู่ระดับที่สูงขึ้น

Hersey & Blanchard (1996, p.191) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ความพร้อม ของผู้ตามที่กำหนดให้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย

กฤษดา ผ่องพิทยา (2547,น.19) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคล ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม ให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

วิเชียร วิทยอุดม (2548,น.3) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549,น.18) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550,น.5) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัวที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์การใช้ในการจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

อนุชา ถอนพวง (2550, น.95) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ปรากฏการณ์ที่บุคคลหนึ่งที่เรียกว่า ผู้นำสามารถทำให้คนอื่นๆ ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำ ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อถือ ศรัทธาหรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำนั้น ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551,น.24) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้อง ต่อการกระทำของผู้อื่นและมีมากกว่าคนอื่น ๆ หรือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551น.4-5) ให้คำนิยามภาวะผู้นำว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่าเทียมกัน แบ่งเป็นผู้นำเป็นทางการ (Formal Leader)ของกลุ่ม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลของกลุ่มกับผู้นำไม่เป็นทางการ (Informal Leader) ซึ่งเป็นบุคคลที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ปรากฏการณ์ที่บุคคลหนึ่งที่เรียกว่า ผู้นำสามารถทำให้คน อื่น ๆ ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำ ซึ่งเกิดจากความเชื่อถือ ศรัทธาหรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้นำ

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 25-27) สรุปทักษะที่ผู้นำควรมี 7 ประการ ได้แก่

1. ทักษะด้านการจัดการ ผู้นำในหน่วยงานไม่ว่าจะมีตำแหน่งที่เป็นทางการหรือไม่ก็ตาม มักจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์การ เช่น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี หรือร่วมคณะกรรมการติดตามประเมินผลงานต่าง ๆ ดังนั้น ทักษะด้านการจัดการ เช่น ทักษะในการวางแผน การประสานงาน ควบคุมงาน เป็นทักษะที่ผู้นำควรจะมี

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำ เพราะผู้นำมีหน้าที่สำคัญที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านประสานประโยชน์หรือขจัดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มนุษย์สัมพันธ์อาจแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่นได้ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกชื่นชมประทับใจอยากคบค้าสมาคมหรืออยากเป็นเพื่อนด้วย เกิดความคุ้นเคยและเป็นกันเองในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งท้ายที่สุดจะช่วยให้ผู้นำได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ อันจะทำให้การประสานประโยชน์หรือขจัดข้อขัดแย้งกระทำได้ง่ายขึ้น

3.ทักษะด้านการจูงใจ เนื่องจากผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงาน ดังนั้นทักษะการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้นำควรจะมีการจูงใจอาจแสดงออกมาในรูปของการเป็นตัวอย่างที่ดี การวางตัวเหมาะสม การตอบแทนหรือให้รางวัลที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและจริงใจ หรืออาจเพียงการให้กำลังใจด้วยคำชมในเวลาอันเหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังและความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไป ท้ายที่สุดจะทำให้ทำงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้

4. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ก่อนจึงจะเกิดทักษะอื่น ๆ ได้ เพราะในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น สิ่งแรก ๆ ที่มักจะต้องทำก่อนที่จะจูงใจหรือสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ คือการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหลักการ ความคิด เป้าหมายและความต้องการของตัวผู้นำเอง จุดนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะอุดมการณ์ ความคิด และนโยบายของผู้นำมักจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและให้การสนับสนุนในเวลาต่อมา

5. ทักษะในการเจรจาต่อรอง หมายถึง ความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยและจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ แต่เดิมทักษะด้านนี้ยังไม่ได้รับความสนใจมากนัก เพราะการแข่งขันภายในหน่วยงานยังมีน้อยประกอบกับทรัพยากรต่าง ๆ ภายในหน่วยงานไม่จำกัดเหมือนในปัจจุบัน แต่ในโลกธุรกิจขณะนั้นตำแหน่งและงบประมาณต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานมักมีน้อยกว่าความต้องการ บุคคลบางคนหรือหน่วยงานบางแห่งจึงใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อแข่งขันและแสวงหาผลประโยชน์ให้ตกอยู่กับตนหรือฝ่ายของตนให้มากที่สุด ผู้นำองค์การในปัจจุบันจึงมีภาระที่จะต้องคอยต่อรองไกล่เกลี่ยและแบ่งสรรผลประโยชน์เพื่อให้ฝ่าย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ต่าง ๆ พอใจหรือผิดหวังน้อยที่สุด ทักษะในการเจรจาต่อรองจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

6. ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหา โดยเลือกแนวทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด ทักษะทางด้านนี้จึงต้องอาศัยทั้งสติปัญญาความรู้และการฝึกฝนจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ เนื่องจากผู้นำมีหน้าที่สำคัญที่ต้องเข้ามาโอบอุ้มหรือช่วยแก้ปัญหาจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้นำที่จะช่วยนำพาให้องค์การอยู่รอดและดำเนินงานต่อไปได้

7. ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านนี้หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นการแข่งขันในเรื่องของเวลา ประสิทธิภาพการทำงาน และความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นผู้นำจึงควรรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณของงาน รู้จักเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

การเป็นผู้บริหารที่ดี จึงต้องมีทักษะ มีศิลปะ ในการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีมากมาย เช่น ต้องดูแลการทำงานของพนักงาน, ต้องค่อยแนะนำอบรมสั่งสอนลูกน้อง, บางครั้งก็ต้องดุด่าหรือลงโทษลูกน้อง ฯลฯ สำหรับทักษะในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะดังนี้ (http://www.oknation.net/blog/monchai83/2011/02/14/entry-1)

1.เก่งงาน ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง มีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเอง ตลอดเวลา อีกทั้งต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นคนที่สอนงานลูกน้องได้ เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน ฉะนั้นหากผู้บริหารทำงานไม่เป็นหรือไม่เคยผ่านงานด้านนั้นๆ มาเลย ผู้บริหารผู้นั้นคงไม่สามารถอธิบายหรือสอนลูกน้องให้เข้าใจในงานได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.เก่งคน เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับคน กล่าวคือต้องดูแลลูกน้อง อีกทั้งต้องรับฟังคำสั่งของเจ้านาย ดังนั้นศิลปะในการทำงานร่วมกันกับคน จึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นนักบริหารที่ดี เช่น ต้องเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ ต้องเป็นนักสื่อสาร ต้องเป็นครูหรือแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง ต้องเป็นคนที่รู้จักวางตน ต้องเป็นคนที่รู้จักมารยาทของสังคมฯลฯ ดังนั้นการทำงานเก่งอย่างเดียวก็ไม่สามารถผลักดันให้ผู้บริหารก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่การรวมจิตใจคนหรือการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การจะทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในสังคมในองค์การได้มากกว่าการทำงานเก่ง

3.เก่งคิด งานของผู้บริหารจำเป็นอย่างมากจะต้องใช้ความคิดโดยเฉพาะงานของผู้บริหารระดับสูง ยิ่งมีความจำเป็นจะต้องใช้ความคิดที่มากยิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารจะคิดถึงเรื่องของกำไรขาดทุนขององค์การ ผู้บริหารจะต้องคิดเรื่องของการพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีเมื่อเกิดปัญหาจะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้บริหารที่ดีต้องใช้ความคิดในการพัฒนาสินค้าใหม่ๆอยู่เสมอ

4. เก่งดำเนินชีวิต บางคนเป็นผู้บริหารที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด แต่ขาดทักษะในการดำเนินชีวิต ก็ทำให้อายุขัยของตนเองสั้นลงเหมือนกัน ดังนั้นทักษะในการดำเนินชีวิตจึงมีความสำคัญพอๆ กับทักษะในการทำงาน การเป็นผู้บริหารที่ดีควรแบ่งเวลา สำหรับดูแลสุขภาพร่างกายของตน ผู้บริหารที่ดีควรแบ่งเวลาสำหรับออกงานสังคม ผู้บริหารที่ดีต้องแบ่งเวลาสำหรับการดูแลครอบครัว อีกทั้งต้องแบ่งเวลาสำหรับพักผ่อน นั่งสมาธิ เพื่อผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการสะสมของการทำงาน

คุณสมบัติของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีความสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่การเป็นผู้บริหารนั้นหมายถึง ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ ซึ่งมีความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีมีหลายความเห็นดังนี้ คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักปราชญ์นักการศึกษาและนักวิชาการได้แสดงทรรศนะหรือความคิดเห็นไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต,2549,หน้า38–39)ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้

1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจะได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

2. วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก ตรงกับตำกล่าวว่า “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์

สมบัติ บุญประเคน (สิงหาคม 2544 : หน้า 20–21) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ต้องมีทั้ง 6 ป สรุปได้ดังนี้

1. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงานและพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

3. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีการทำงาน จะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

4. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สุพล วังสินธ์(มิถุนายน 2543:หน้า29–30)ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน
7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในทางสร้างสรรค์
8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(พฤษภาคม 2545:หน้า23–30)ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ

1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

1.3 สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

1.4 มีวิสัยทัศน์

1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา

1.8 ความรับผิดชอบ

1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร

1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการในหน่วยงาน

2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ

2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน

2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต

2.5 มีความระเอียดรอบคอบ

2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

3.4 มีอารมณ์ขัน

3.5 เป็นนักประชาธิปไตย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3.6 ประนีประนอม

3.7 อดทน อดกลั้น

3.8 เป็นนักพูดที่ดี

3.9 มีความสามารถในการประสานงาน

3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

3.11 กล้าตัดสินใจ

3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์การ

4. การบริหารทั่วไป

4.1 เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี

4.2 เป็นผู้ที่ตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการที่ดี

4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5 รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสอม

4.7 มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

เฉลิมชัย สมท่า (2547,หน้า142) ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือมีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆคือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและชักจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดและไหวพริบดี มีความอุตสาหะ วิริยะ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดีและมีความเป็นประชาธิปไตย

2. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะ เช่นมีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์

3. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (Human Relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยและเป็นกันเอง

4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพกาย (Physical Health) และมีสุขภาพจิตดี (Mental Health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

Luis R. Gomez-Mejia and David B. Balkin (2002,p.287) กล่าวถึงคุณสมบัติและทักษะสำหรับผู้นำที่ดีว่า ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีทักษะของการใช้อิทธิพล (Influence Skills) โดยสามารถใช้ความเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นผู้ที่มีทักษะในการมอบหมายงาน (Delegation Skills) พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นด้วย

3. เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility Skills) และสามารถแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการจูงใจ(Motivational Skills)โดยเป็นผู้สนับสนุนและจัดสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและอุทิศตนเองให้กับงาน

Gary Dessler (2004,p. 256-258) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ของผู้นำว่ามี 6 ประการดังนี้

1. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึงเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จมีพลังอย่างมากและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

2. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือ ผู้อื่น

3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

4. เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ

5. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด

6. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีคุณสมบัติเด่นด้านความเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำด้านการจัดระบบ ด้านวิชาการ ด้านบริหารวิชาการ ด้านสังคมและชุมชน ด้านพัฒนาตนเอง เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน พัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานให้ทันเหตุการณ์และทันสมัย มีอุดมการณ์ มีความเสียสละ เป็นประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างให้มีขึ้นในตัวผู้บริหาร เพราะเป็นหน้าที่โดยตรงที่จะนำนโยบายไปดำเนิน การให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

คุณสมบัติของบุคลากร

คุณสมบัติของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย คณาจารย์ประจำ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ รวมถึงบุคลากรอัตราจ้างด้วย

1. มีศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

2. ประพฤติปฏิบัติอยู่ในพระธรรมวินัย ศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานโดยยึดหลักศีลธรรม นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศและประเพณีของมหาวิทยาลัย

3. ละเว้นการประพฤติตนหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

4. มีศรัทธายึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6. เป็นกัลยาณมิตร

7. ขยันมุ่งมั่นและใฝ่ใจพัฒนาตนให้มีความรู้ มีทักษะการทำงาน รวมถึงมีบุคลิกภาพเหมาะ สมแก่ฐานะ

8. มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุปได้ว่าคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหมายถึงบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา มีศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตามปรัชญาปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมและจริยธรรม

1.2 โครงสร้างองค์การ

ประกอบด้วยความหมายของโครงสร้างองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การสมัยใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างองค์การ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การได้มีการปรับปรุงและพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด เวลาซึ่งจากวิวัฒนาการของวิชาการบริหารได้สะท้อนให้เห็นว่า ไม่มีโครงสร้างขององค์การแบบใดที่ดีที่สุดเพียงแบบเดียวที่จะใช้ได้กับทุกองค์การ ทำให้การออกแบบโครงสร้างองค์การสมัยใหม่จะเน้นความยืดหยุ่น เน้นการปรับตัวได้ และสามารถใช้ได้ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงเป็นหลัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสถานการณ์และปัจจัยต่างๆ มีลักษณะเป็นอย่างไร ทำให้แต่องค์การจะต้องศึกษาและแสวง หารูปแบบของโครงสร้างองค์การให้เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์การของตน เพื่อช่วยเสริมสร้างให้การบริหารงานขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของโครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึงระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ (http:// www.gotoknow.org/posts/460698)

Hodge & Anthony (1985,p.348) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดโครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดระบบการควบคุมและการประสานงาน โครงสร้างองค์การจะช่วยทำให้เกิดความแน่นอนในการประสาน งาน ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีความซับซ้อนเพียงใดผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ สามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายยิ่งขึ้น โครงสร้างองค์การจะช่วยทำให้เห็นระบบการทำงานชัดเจนขึ้น ช่วยใน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การติดต่อสื่อสารลดช่องว่าง และความซ้ำซ้อนในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้เห็นทางก้าวหน้าในสายงานของตนชัดเจน และมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์การ

Stphen P. Robbins (1990,p.82-83) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การจะแสดงถึงการแบ่งส่วนงานการกำหนดงานที่แต่ละส่วนงานต้องรับผิดชอบ การกำหนดและอธิบายบทบาทของงาน (Work Roles) และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททั้งหลายเหล่านั้น ทั้งในด้านการบังคับบัญชา และการติด ต่อสื่อสารและอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์การ ซึ่งช่วยทำให้สมาชิกขององค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig (1985,p.205) กล่าวไว้ว่าโครงสร้างองค์การทำให้เกิดกรอบแนวทางที่เป็นทางการสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โครงสร้างเกี่ยวข้องกับการแบ่งงานออกเป็นส่วนหรือเป็นงานย่อยในระดับปฏิบัติ และกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานเหล่านั้น

วรนารถ แสงมณี (2544,หน้า 4) ให้ความหมายโครงสร้างองค์การว่าคือ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่างๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้ องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2552,หน้า 378) ได้ให้ความหมายโครงสร้างองค์การว่าหมายถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยขององค์การที่บ่งชี้ให้เห็นว่าใครรับผิดชอบอะไร

สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นผลอันเกิดมาจากการออกแบบองค์การที่เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์การที่ประสานสัมพันธ์กันไปสู่เป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างองค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดในการจำแนกประเภทองค์การตามลักษณะต่างๆ ได้แก่

Ramon J. Aldag & Timothy M. Stearns (1987,p.295-309)ได้เสนอแนวคิดในการจำแนกหรือ ออกแบบองค์การตามลักษณะการแบ่งงานไว้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบได้แก่

1. แบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design) เป็นองค์การแบบที่เป็นแบบพื้นฐานของการออกแบบองค์การทั่วไป มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่เฉพาะ โดยจะแบ่งบุคลากรเป็นกลุ่มตามลักษณะงานที่คล้ายกัน ใช้ทักษะอย่างเดียวกันหรือทำกิจกรรมอย่างเดียวกัน การออกแบบองค์การรูปแบบนี้ใช้ได้ทั้งในองค์การที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง เพราะเป็นแบบที่จะทำงานได้ดีที่สุด เมื่อมีผลผลิตจำนวนไม่มากนักต้องการการแบ่งงานให้แยกย่อยไปตามทักษะต่างๆให้มากและมีแนวโน้มที่จะรวมอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารสูงสุด

2. แบบสาขา (Division Design) เป็นองค์การที่จัดรวมเอากิจกรรมต่างๆ ในการผลิตสินค้าและบริการประเภทเดียวกัน รวมเข้าเป็นหน่วยงานที่บริหารดูแลกิจกรรมของตนเอง โดยเน้นที่การจัดกลุ่มงานหรือกิจกรรมตามผลผลิต กลุ่มลูกค้าหรือสถานที่ตั้ง มีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจการตัดสินใจไปที่กลุ่มงานเพราะว่าผลผลิตของแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะช่วงการบังคับบัญชาจะถูกทำให้ลดลงโดยหัวหน้าแผนก มีการประสานงานแบบร่วมกัน (Pooled Interdependence)

3. แบบผสม (Hybrid Design) เป็นรูปแบบที่ผสมผสานกันขององค์การแบบหน้าที่เฉพาะกับ องค์การแบบสาขา มีลักษณะที่มีหน่วยงานเป็นสาขาแต่แบ่งส่วนงานตามหน้าที่และรวมอำนาจการตัด สินใจไปอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในลักษณะของการร่วมมือกัน เช่น การกำหนดให้มีหน่วยงานบริหารงานบุคคลร่วมกัน องค์การแบบผสมนี้ใช้ได้ดีเมื่อสาขาต่างๆ มีการจัดแบ่งแผนกงานในลักษณะที่คล้ายกัน ซึ่งตัวอย่างของการออกแบบองค์การแบบผสมนี้ ได้แก่ ธนาคาร เป็นต้น

4. แบบเมทริกซ์ (Matrix Design) เป็นการนำเอาวิธีการของโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะและ แบบสาขามาใช้พร้อมกัน โดยการดึงเอาบุคลากรที่มีความชำนาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะตามที่ต้องการมารวมตัวกันเป็นหน่วยโครงการ(Project)โดยผู้บริหารหน่วยงานตามหน้าที่เฉพาะจะรับผิด ชอบการปฏิบัติงาน ส่วนผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะและผู้บริหารหน่วยโครงการจะรับผิด ชอบในการรวมเอากิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละหน่วยงาน เพื่อทำให้โครงการสมบูรณ์

Henry Mintzberg (1983,p.157-279) เป็นนักวิชาการบริหารชาวฝรั่งเศสที่ได้เสนอรูปแบบโครง สร้างองค์การไว้ในช่วงแรก 5 รูปแบบ ต่อมาได้มีการขยายต่อความคิดร่วมกับผู้อื่นได้แก่ Joseph Lampel, James B. Quinn และSumantra Ghoshal และได้เสนอเพิ่มเติมจากรูปแบบที่กล่าวไว้เดิมอีก 2 รูป แบบตามส่วนประกอบโครงสร้างที่เพิ่มเติมขึ้นมาในการศึกษา รวมเป็น 7 รูปแบบในปัจจุบัน (Mintzberg, et al. 2003, p.224-225) โดยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1.โครงสร้างเรียบง่ายหรือโครงสร้างผู้ประกอบการ(The Simple or Entrepreneurial Structure) เป็นองค์การที่มีระบบการประสานงานแบบสั่งการโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีโครงสร้างแบบเรียบง่ายไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่นสูง ผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทสูงในการชี้นำทิศทางและแนวทางการปฏิบัติ งานขององค์การ มีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจทั้งในแนวระนาบและแนวดิ่ง ส่วนมากเป็นองค์การที่เพิ่งเริ่มก่อตั้ง มีขนาดเล็ก มีระบบเทคโนโลยี ไม่ซับซ้อน และมีความจำเป็นที่ผู้นำต้องมีอำนาจมากหรือผู้นำเข้มแข็ง

2. โครงสร้างองค์การขนาดใหญ่แบบเครื่องจักร (Machine Bureaucracy)เป็นองค์การที่มีระบบประสานงานโดยใช้มาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีโครงสร้างแบบรวมศูนย์อำนาจ มีความเป็นทางการสูง มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ความเชื่อถือได้ ความชัดเจน และความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกฎเกณฑ์มากกว่าผลงาน โดยมากเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีอายุมาก และมีระบบเทคโนโลยีไม่ซับซ้อน

3. โครงสร้างองค์การขยาย (Diversified Organization) เป็นองค์การที่มีการขยายตัวจากองค์การขนาดใหญ่แบบเครื่องจักร มีการใช้มาตรฐานของผลผลิตเป็นเครื่องมือในการเชื่อม

ประสานงานกับส่วนต่างๆ มีโครงสร้างที่ซับซ้อนประกอบด้วยสำนักงานใหญ่ (Headquarter)และสำนักงานสาขา (Divisions)ผู้บริหารระดับกลางมีบทบาทสูงในการประสานงานระหว่างสำนักงานใหญ่กับสาขา ยุทธศาสตร์ขององค์การมีสองระดับคือ ระดับภาพรวมขององค์การจะได้รับการจัดทำจากสำนักงานใหญ่ และระดับสาขาซึ่งสำนักงานสาขาเป็นผู้จัดทำ

4.โครงสร้างองค์การตามวิชาชีพ (Professional Organization) มีพื้นฐานการประสานงานโดยใช้มาตรฐานของทักษะและความรู้ มีโครงสร้างแบบระบบราชการแต่มีการกระจายอำนาจสูง ผู้มีบทบาทสำคัญคือผู้ปฏิบัติซึ่งมีการทำงานเป็นอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเป็นประชาธิปไตยและมีความเป็นอิสระสูง ฝ่ายนโยบายและผู้บริหารระดับกลางมีบทบาทน้อย ยุทธศาสตร์ขององค์การถูกกำหนดโดยผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพค่อนข้างมีเสถียรภาพ แต่รายละเอียดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

5.โครงสร้างเฉพาะกิจ/เน้นนวัตกรรม (Adhocracy/Innovative Organization) มีพื้นฐานการประสานงานโดยใช้การสื่อสารทางตรงระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก มีการจัดโครงสร้างแบบเมทริกซ์ โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสถานการณ์ มีความเป็นประชาธิปไตยสูง สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิผล ยุทธศาสตร์เกิดขึ้นจากการคิดริเริ่มของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเกิดจากจะกลายเป็นยุทธศาสตร์ขององค์การเมื่อได้รับการยอมรับและแพร่กระจายกลายเป็นแบบแผนพฤติกรรมขององค์การ

6.โครงสร้างองค์การอุดมการณ์และองค์การพันธกิจ (Ideology and the Missionary Organization) เป็นองค์การที่มีรากฐานการสร้างองค์การจากอุดมการณ์ซึ่งแตกต่างจากองค์การทั่วไป โครงสร้างองค์การมีการแบ่งฝ่ายเป็นหน่วยขนาดเล็ก มีการจัดระบบอย่างหลวมและมีการกระจายอำนาจให้อิสระกับหน่วยย่อยสูงแต่มีการควบคุมโดยปทัฏฐานขององค์การอย่างเข้มข้น ประเภทขององค์การพันธกิจสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ องค์การปฏิรูป (Reformers) องค์การเปลี่ยนสภาพ (Converters) และองค์การปิดตัว (Cloister)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

7.โครงสร้างองค์การทางการเมือง(Political Organization)รูปแบบขององค์การการเมืองอธิบายในเทอมของอำนาจไม่ใช่โครงสร้าง และเป็นอำนาจที่แสดงออกมาโดยขาดความชอบธรรม ดังนั้นจึงไม่มีกลไกและวิธีการประสานงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลัก แต่ขึ้นอยู่กับบริบทที่การเมืองแสดงออกมาในช่วงนั้นๆไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการรวมศูนย์หรือการกระจายอำนาจกระแสที่ครอบงำองค์การคืออำนาจที่ไม่เป็นทางการ และการต่อสู่ช่วงชิงชัยชนะกันซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบคือ องค์การการเมืองแบบเผชิญหน้า (Confrontation) องค์การแบบพันธมิตรชั่วคราว(Shaky Alliance)องค์การแบบที่ถูกทำให้เป็นการเมือง(Politicized Organization)และองค์การแบบเป็นพื้นที่การเมืองอย่างสมบูรณ์แบบ (Complete Political Area)

รูปแบบโครงสร้างองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบใน การเลือกกลุ่มตัวแปรที่จะนำมาศึกษาในเรื่องโครงสร้างองค์การ โดยใช้แนวคิดในเรื่องการออกแบบโครง สร้างองค์การที่มีประสิทธิผลของ Henry Mintzberg (1979,p.216-297)ที่ประกอบด้วยเกณฑ์ 2 ประการคือ

ประการแรก โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์ขณะนั้น (Contingency Factors) กับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบ (Design Parameter) นั่นคือโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประการที่สอง Mintzberg เห็นว่าน่าจะตั้งสมมุติฐานซึ่งอาจเรียกว่าข้อสมมุติฐานของการจัดโครงสร้าง(Configuration Hypothesis)ว่าโครงสร้างที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบองค์การ นั่นคือโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลยอมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ

สรุปได้ว่า Mintzberg มีความเห็นว่าโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบกับสถานการณ์ในขณะนั้นและได้นำเสนอโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลซึ่งเป็นโครงสร้างที่

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้โดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

จากแนวทางดังที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยได้พิจารณาและเลือกรูปแบบโครงสร้างองค์การที่ใช้เป็นตัว แปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 4 รูปแบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของRamon J. Aldag & Timothy M. Stearns และแนวคิดของ Henry Mintzberg ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553) ที่ได้เสนอรูปแบบของโครงสร้างองค์การโดยกล่าวว่า โครงสร้างขององค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานอาจเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งดังต่อไปนี้

1.โครงสร้างแบบระบบราชการ
2. โครงสร้างรัฐวิสาหกิจ
3.โครงสร้างแบบมหาวิทยาลัย
4.โครงสร้างการบริหารแบบโครงการ

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.โครงสร้างระบบราชการ มีลักษณะโครงสร้างองค์การเป็นแบบมีนายคนเดียว อยู่บนยอดพีระมิด มีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารองค์การในภาพรวมและคอยแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ จึงเป็นบุคคลที่ได้รับทราบและเห็นถึงความเป็นไปขององค์การในภาพรวมมากที่สุด มีการทำงานและควบคุมตามสายการบังคับบัญชาโดยยึดกฎ ระเบียบ มาตรฐานกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างชัดแจ้ง มีการกำหนดถึงช่อง ทางในการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา และมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการทำงานตามมาตรฐานของงานที่แบ่งกันทำอย่างชัดเจน(Division of Labor) และลักษณะเป็นงานประจำ (Rutein) ที่ได้ถูกแจกแจงไปตามหน้าที่ซึ่งมีลักษณะเหมือนองค์การ ในอุดมคติของMax Weber และโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design) ของRamon J. Aldag & Timothy M. Stearns และโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่แบบเครื่องจักร(Machine Bureaucracy) ของ Henry Mintzberg

2. โครงสร้างรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะโครงสร้างองค์การเป็นแบบมีนายหลายคนคือกรรมการนโยบายและกรรมการบริหารร่วมกันทำหน้าที่ในการบริหารองค์การ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นกว่าโครงสร้างระบบราชการ โดยอำนาจในการตัดสินใจจะถูกกระจายไปยังคณะกรรมการ บริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญที่อาจมาจากภายในองค์การหรือภายนอกองค์การก็ได้ ซึ่งคณะกรรม การบริหารมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ และผู้บริหารองค์การจะทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการบริหารเพื่อจะนำมติของคณะกรรมการบริหารไปปฏิบัติ ลักษณะของสายการบังคับบัญชาจะถูกทำให้สั้นลง และมีการประสานงานแบบร่วมกันมากขึ้น ซึ่งมีลักษณะบางส่วนเหมือนกับโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่แบบเครื่องจักร (Machine Bureaucracy) ของ Henry Mintzberg อย่างเช่นยังคงมีสายการบังคับบัญชาอยู่เพียงแต่ถูกปรับให้สั้นลง และการรวมศูนย์อำนาจก็ยังคงมีอยู่แต่ถูกกระจายไปยังคณะกรรมการบริหารมากขึ้น

3. โครงสร้างมหาวิทยาลัย มีลักษณะโครงสร้างองค์การเป็นแบบผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้มากกว่าผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์การเหมือนกับพีระมิดกลับหัว ที่เรียกว่า Collegial Organization หรือInverse Pyramidกล่าวคือมีลักษณะของการกระจายอำนาจมากโดยอำนาจในการตัดสินใจจะถูกกระจายไปให้กับส่วนงานปฏิบัติระดับล่าง(Operating Core)มีความเป็นประชาธิปไตยสูง มีความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสามารถทำงานได้อย่างอิสระ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมีอำนาจในการเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์การทำงานของตนเองและขององค์การด้วย โดยการเข้าไปเป็นกรรมการชุดต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์องค์การเหมือนกันกับผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่ในการทำให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันกำหนดทิศทางที่มีผลต่อองค์การโดยรวม ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์การตามวิชาชีพ (Professional Organization)ของ Henry Mintzberg

4. โครงสร้างการบริหารแบบโครงการ มีลักษณะโครงสร้างองค์การเป็นแบบเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาและผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมมือกันบริหารโครงการใดโครงการหนึ่ง ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบชั่วคราวหรือแบบโครงการ (Matrix or Project Management)

โครงสร้างองค์การมีลักษณะยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความเป็นทางการในการปฏิบัติงานน้อยและมีลักษณะองค์การแบบ Organic โดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรทั้งหมดทุกส่วนขององค์กา (All Part)ไม่มีกฎเกณฑ์ระบุวิธีการปฏิบัติงาน ไม่มีการแบ่งลำดับขั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านไปตามแนวนอนมาก (Much Horizontal Specialization)ใช้การประสานงานโดยการปรับตัวเข้า

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หากันของผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในโครงการ(Mutual Adjustment)ทุกฝ่ายที่เข้ามาทำงานในโครงการจะสามารถติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง มีลักษณะของทีมงานมากกว่าการมีโครงสร้างที่ตายตัว ผู้ที่เข้ามาร่วมในโครงการจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานของตนเอง ผู้บริหารระดับสูงจะมีหน้าที่ติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานภายนอก แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น สร้างความสมดุลในการทำงานและติดตามความก้าวหน้าของโครงการ ฝ่ายปฏิบัติงานหลักทำหน้าที่ในการบริหารงานและปฏิบัติงานหลักไปด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Design) ของ Ramon J. Aldag & Timothy M.Stearns และโครงสร้างเฉพาะกิจ/เน้นนวัตกรรม (Adhocracy /Innovative Organization) ของ Henry Mintzberg

สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การ หมายถึงการออกแบบองค์การของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เกี่ยวกับวิธีการแบ่งงาน การกำหนดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ระบุถึงกลไกการประสานงาน รูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ การรายงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานที่ประสานสัมพันธ์กันไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา ซึ่งผู้บริหารของแต่หน่วยงานจะต้องแสวงหารูปแบบโครงสร้างองค์การที่จะช่วยสนับสนุนการบริหารงานของตนให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

1.3 หลักสูตร

หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้มีเนื้อหาสาระทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ซึ่งมีนักการศึกษาได้อธิบายและให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ความหมายของหลักสูตร

คำว่าหลักสูตร ภาษาอังกฤษ เขียนว่า Curriculum มีความหมายตามความเชื่อทางการศึกษาและความเข้าใจที่แตกต่างกันหลายด้านได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของหลักสูตร เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ถ้าหากไม่มีหลักสูตร การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ไม่ได้

หลักสูตร คือ ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน,2546:1272)

หลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ หรือผ่านการยกร่างอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยรายละเอียดของหลักการ จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม แนวทางหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผล รวมทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2543:2)

หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดที่ผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านี้ ครอบคลุมตั้งแต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง อันได้แก่ ประสบการณ์เรียนรู้ที่กำหนดไว้ในจุดหมายของหลักสูตร ประสบการณ์ในขั้นดำเนินการ อันได้แก่ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากเนื้อหาวิชา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นผลของการจัดการเรียนการสอน อันได้แก่ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับไปแล้ว และจะนำไปใช้ต่อไปโดยสรุปผลที่ได้จากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการประเมินหลักสูตร (นิรมล ศตวุฒิ,2543:87)

สุมิตร คุณานุกร (2520,หน้า2-3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน หมายถึง โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกโรงเรียนก็ตาม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และระดับชาติหมายถึงโครงการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะสอดคล้องตามความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544,หน้า14) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 4 นัย คือ

1.หลักสูตร หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน

2.หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน

3.หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน

4.หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหมายหรือมุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ

ธำรง บัวศรี (2542,หน้า7) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าหลักสูตรคือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหากิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2545,หน้า2) กล่าวว่าหลักสูตรหมายถึงประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนและพัฒนาตนเองไปในทางที่โรงเรียนปรารถนา และหลักสูตรที่ดีควรจะ ต้องตอบสนองความต้องการความสนใจของผู้เรียนอันสอดคล้องกับความต้องการของชีวิตที่เหมาะสมที่สุด

ยุทธพงษ์ ไกยวรรณ (2541,หน้า 10) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึงมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่ทางโรงเรียนจัดให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ

1.ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

2.ด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

3.ด้านทักษะพิสัย (Psycho motor Domain)

ดังนั้นหลักสูตรหมายถึง โครงการ,ประมวลความรู้, กิจกรรม,และประสบการณ์ต่างๆ ที่จัดให้มีการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของ

หลักสูตรดังที่นักวิชาการได้กำหนดไว้จะเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดกับตัวผู้เรียน

2. เนื้อหาวิชาที่เป็นสาระสำคัญของความรู้ที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา

3.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายและเนื้อหา เป็นสื่อที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน

4.การประเมินผล เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ผลตามจุดมุ่งหมายเพียงใด

Carter V.Good (1973,p.157) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ 3 นัย คือ

ความหมายที่ 1 หลักสูตรคือ กลุ่มวิชาที่จัดไว้เป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาจนจบชั้นตามความต้องการของหมวดวิชา เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรภาษาต่างประเทศและหลักสูตรศิลปศึกษา เป็นต้น

ความหมายที่ 2 หลักสูตรคือ เค้าโครงทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอนตามความต้องการของสถานศึกษาที่ผู้เรียนได้ เรียนรู้ก่อนจะจบชั้นหรือก่อนจะได้รับประกาศนียบัตร เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้

ความหมายที่ 3 หลักสูตรคือกลุ่มวิชาและประสบการณ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ให้ผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามคำแนะนำของโรงเรียน หรือสถานศึกษา

Beauchamp,George (1981,p107–109) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญซึ่งจะต้องเขียนไว้ในเอกสารหลักสูตรมี 4 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. เนื้อหาสาระและวิธีการจัด

2. จุดมุ่งหมายทั่วไป

3. แนวการนำหลักสูตรไปใช้สอน

4. การประเมินผล

รุจิร์ ภู่สาระ(2545:1)ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึงแผนการเรียนประกอบด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา รวมถึงแบบของการเรียนการสอนตามจุดประสงค์และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลของการเรียน

มีหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า"หลักสูตร"ด้วยอักษรย่อ SOPEA ซึ่งหมายถึง

- S (Curriculum as Subjects and Subject Matter)หลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน

-O (Curriculum as Objectives)หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ

- P (Curriculum as Plans)หลักสูตร คือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์แก่นักเรียน

- E (Curriculum as Learners, Experiences)หลักสูตร คือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน

- A (Curriculum as Educational Activities)หลักสูตร คือกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับนักเรียน

หลักสูตรในความหมายเดิมจะหมายถึงรายวิชาต่าง ๆ ที่นักเรียนจะต้องเรียน ส่วนความหมายใหม่จะหมายถึงมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่นักเรียนจะได้ภายใต้คำแนะนำ และความรับผิดชอบของโรงเรียน

หากจะสรุปความหมายของหลักสูตรจากนักการศึกษาหลายท่านพอจะสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน

2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร

3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่นักเรียน

4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน

5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นประสบการณ์

6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง

7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

นอกจากนั้นยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับหลักสูตรอีก เป็นต้นว่า

1. โปรแกรมการเรียน (A Program of Studies) คำนี้ใช้แทนความหมายของหลักสูตรซึ่งคนทั่ว ๆไปใช้ คล้ายกับรายการเรียงลำดับรายวิชา ปัจจุบันยังมีการใช้คำนี้ในการจัดการศึกษาอุดมศึกษาโดยการจัดลำดับรายวิชา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. เอกสารการเรียน (A Docment) เป็นการให้ความหมายของหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายที่จะให้ศึกษาเพื่อเสนอต่อผู้มาติดต่อที่สถานศึกษา

3. แผนการจัดกิจกรรม (Planned Experiences) หมายถึงกิจกรรมทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนและการวางแผนหลักสูตรเป็นการเตรียมการให้โอกาสกับผู้เรียน

4. หลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum) หมายถึงหลักสูตรที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า หลักสูตรถือว่ามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาทุกระดับ หลักสูตรระบุสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและแนวทางจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวในการ สร้างบ้าน ส่วนการสอนเป็นกระบวนการหรือวิธีการ หลักสูตรจะระบุสิ่งที่จะสอนในโรงเรียน ระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรจะเรียนรู้ (เนื้อหา)

สรุปได้ว่าหลักสูตรหมายถึงโปรแกรมสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้นต้องจัดหลักสูตรให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมให้เอื้อต่อการได้หลักสูตรที่มีคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้ หลักสูตรต้องมีจุดเน้นที่เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์

ของมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรที่มุ่งเน้นทางด้านการสร้างความดี ความงามที่เอื้อต่อการสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หลักสูตรมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตร คือหลักสูตรเดิมที่มีอยู่นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นหรือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้ทันสมัย

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นแม่บทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกสาขาวิชา หลักสูตรจะระบุถึงสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิดกับตัวผู้เรียน และแนวทางในการจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความต้องการ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2549,หน้า111) ได้กล่าวว่าหลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำทางในการจัดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มุ่งหมายสู่จุดหมายเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรทั้งเหมาะสมทันสมัยและมีประสิทธิภาพ คนในประเทศนั้นย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่

อำภา บุญช่วย (2547,หน้า17–18)กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ ดังนี้

1.เป็นเอกสารของทางราชการ หรือเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ดังนั้นหลักสูตรจึงเปรียบเสมือน “คำสั่ง หรือ “ข้อบังคับ”ของทางราชการชนิดหนึ่ง

2.เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันทางการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของทางรัฐบาลให้กับโรงเรียน

3.เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษา ที่จะช่วยอำนวยการ ควบคุมดูแลและติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

4.เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้นำทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งครูควรจะปฏิบัติอย่างจริงจัง

5.เป็นเครื่องมือของรัฐ ในอันที่จะพัฒนาคน และพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนของรัฐบาล

6.เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ถ้าประเทศชาติใดมีหลักสูตรไม่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศของตนมีคุณภาพ

ปฏล นันทวงศ์และไพโรจน์ ด้วงวิเศษ (2543:9) สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่าหลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามที่พึงประสงค์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

จากความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ว่าหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวลประสบการณ์ เป็นส่วนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตรจัดว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หลักสูตรนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นได้แก่ วัตถุประสงค์, เนื้อหาสาระ, วิธีการสอน, และการจัดการเรียนการสอน, การประเมินผลทั้งก่อนและหลังการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้มากมาย ดังเช่น

ธำรง บัวศรี (2542,หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

1.เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Goals and Policies)หมายถึงสิ่งที่รัฐบาลต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา

2.จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึงผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลักจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว

3.รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) หมายถึงลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์

4.จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5.เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6.จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากที่ได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

7.ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8.การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร

9.วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึงเอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

Taba (1962,p14) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรทุกฉบับไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใดก็ตามปกติจะประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ หลักสูตรจะบอกถึงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

สาระ บางครั้งหลักสูตรอาจจะกล่าวถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย และนอกจากนี้หลักสูตรจะรวมถึงโครงการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรนั้น ถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้น ๆ เป็นไปตามลักษณะแห่งองค์ประกอบของหลักสูตร และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อได้มีการนำเอาหลักสูตรนั้นมาใช้ปฏิบัติ

การบริหารหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544,หน้า233)ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรไว้ ดังนี้ การบริหารหลักสูตรถือว่าเป็นงานสำคัญอีกงานหนึ่งของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหลักสูตรทั่วไป ซึ่งในที่นี้หมายถึงงานตั้งแต่เริ่มต้นของการพัฒนาหลักสูตรจนไปถึงจุดสุดท้ายคือการนำหลักสูตรไปใช้ในทุก ๆ ส่วนของหลักสูตร จะต้องมีการบริหารด้วยกันทั้งสิ้น แต่ก็ต้องถือว่าเป็นการบริหารด้านวิชาการ ถึงแม้จะมีด้านการจัดการบ้าง ก็ต้องถือว่าเป็นการจัดการด้านวิชาการ การบริหารหลักสูตรจะได้ผลดีนั้น จะต้องมีองค์ประกอบอื่นๆเข้ามาประกอบ คืองานธุรการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงานวิชาการ งานสนับสนุน และส่งเสริม จากแนวความคิดเห็นของนักการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีหน้าที่โดยตรง เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติหลาย ๆ อย่าง เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และยังต้องมีความเข้าใจอย่างดีในส่วนต่าง ๆ ของงานการบริหารหลักสูตร ด้วยว่ามีองค์ประกอบงานหลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ เช่น งานธุรการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงานวิชาการ งานสนับสนุนและส่งเสริม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรที่นำมาใช้สอนในสถานศึกษาต่างๆมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้เป็นอย่างดี จากการศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สรุปได้ว่าการบริหารหลักสูตรคือเป็นหัวใจที่สำคัญสำหรับการจัดการศึกษาที่ขาดไม่ได้ เปรียบเสมือนแผนที่ในการเดินทางที่จะทำให้ผู้กำลังเดินทางสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายได้อย่างถูกต้อง แต่หากไม่มีหลักสูตรหรือหลักสูตรที่มีอยู่ไร้ประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองตามเจตนารมณ์ที่คาดหวังแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือการศึกษาไม่อาจจะได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นหรือทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในยุคข้อมูลข่าวสารในแต่ละสมัยได้ ตลอดถึงความเจริญงอกงามที่จะมีแก่สังคมก็ไม่น่าพึงปรารถนา

สรุปได้ว่าหลักสูตรหมายถึงโปรแกรมสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้นต้องจัดหลักสูตรให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมให้เอื้อต่อการได้หลักสูตรที่มีคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้ หลักสูตรต้องมีจุดเน้นที่เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรที่มุ่งเน้นทางด้านการสร้างความดี ความงามที่เอื้อต่อการสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หลักสูตรมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตร คือหลักสูตรเดิมที่มีอยู่นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นหรือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้ทันสมัย

1.4 งบประมาณ (Budget)

มีประเด็นที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับงบประมาณ ประกอบด้วยความหมายของงบประมาณ หลักการงบประมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของงบประมาณ

งบประมาณหรือเงินทุนเป็นทรัพยากรการบริหารที่ช่วยให้กลไกอื่นๆในระบบการบริหารมีความคล่องตัว และเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการได้มาซึ่งทรัพยากรพื้นฐานด้านอื่นๆขององค์การ อาทิ ที่ดิน อาคาร เครื่องจักร วัตถุดิบ การจ้าง และแรงงานเป็นต้น เงินทุนจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผล ในการบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องใช้เงินทุนและการวางแผนทางการเงินหรืออาจเรียกว่างบประมาณ (Budget)

รากศัพท์ของคำว่างบประมาณ (Budget)มาจากคำว่า Bougette เป็นภาษาฝรั่งเศสโบราณ หมายถึง กระเป๋าหรือถุงเงินของรัฐบาล ซึ่งเสนาบดีคลังของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสาร

พจนานุกรมของ Webster (Webster's Third New International Dictionary,1981) ได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้หมายถึงข้อความที่ระบุถึงสภาพทางการเงินขององค์การหนึ่งซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมถึงประมาณการรายจ่ายที่วางแผนการใช้ภายในช่วงเวลาหนึ่งหรือแผนการประสานงานระหว่างการเงิน ทรัพยากร(ทั้งเงินและกำลังคน)กับรายจ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้

สารานุกรมของ Webster (Webster's Encycopedia Unabridged Dictionary,1994) ให้ความหมายของงบประมาณไว้ว่า จำนวนรวมของเงินที่จัดไว้เพื่อใช้ในวัตถุประสงค์เฉพาะ

Sloan and Surcher (Dictionary of Economics,1953) ได้ให้ความหมายของการงบประมาณ คือวิธีการกำหนดค่าใช้จ่ายอันจำเป็นและที่ต้องการจะใช้จ่ายในการทำงานภายในระยะเวลาที่แน่นอน โดยต้องพิจารณาถึงรายรับที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Sherwood (1954) ได้ให้ความหมายว่างบประมาณคือ แผนเบ็ดเสร็จแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการประมาณการในด้านการบริการ การบริหารกิจกรรม และโครงการค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน ในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ประกอบด้วยการดำเนินการ 3 ขั้นตอน 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติและ3) การบริหาร

Berstein and O'Hara (1979) กล่าวว่า งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้แผนและนโยบายสามารถเกิดขึ้นเป็นการกระทำได้ งบประมาณจึงเป็นเสมือนเชื้อเพลิงของเครื่องยนต์

Kohler (1956) ให้ความหมายงบประมาณว่า เป็นแผนการคลังที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการและจะต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคต โดยที่แผนการคลังในแต่ละปีจะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบเพื่อให้การใช้กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรอื่นๆเกิดประโยชน์สูงสุด

อรชร โพธิสุข และคณะ (2545,หน้า157–210) กล่าวว่างบประมาณหมายถึงระบบการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการเงินสำหรับการดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ การจัดสรรทรัพยากรไปใช้เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ

สรุปได้ว่างบประมาณหมายถึงปัจจัยที่สำคัญต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านงบประมาณ การวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่าย วางแผนเกี่ยวกับรายได้ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย การจัดทำงบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในทางการบริหาร และเป็นที่ยอมรับสำหรับการช่วยตัดสินใจของผู้บริหารได้

หลักการงบประมาณ

สำหรับหลักการงบประมาณที่ดี นอกจากหลักพัฒนาและหลักประหยัดตามคุณภาพคุณสมบัติของงบประมาณที่ดีแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงหลักการอื่นๆด้วยดังนี้

1.หลักคาดการณ์ไกล (Foresight) การจะทำอะไรจะใช้เงินในปีใดเท่าใดต้องมีการวางแผนล่วงหน้า ไม่ใช่ว่าต้องการจะใช้เงินเท่าใด ก็เพียงหาเงินจากแหล่งต่างๆ โดยไม่คำนึงว่ามีอนุมัติไว้ในงบประมาณหรือไม่

2.หลักประชาธิปไตย (Democracy) ต้องให้ราษฎรผู้เสียภาษีมีส่วนรู้เห็นและให้ความเห็นชอบทั้งรายได้และรายจ่าย ในประเทศที่มีระบบประชาธิปไตยพอสมควร รัฐสภาซึ่งประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับเลือกตั้งขึ้นมาโดยชอบธรรมก็เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาและอนุมัติแก่รัฐบาลในการเก็บภาษีอากรและการจ่ายเงิน

3.หลักดุลยภาพ (Balance) งบประมาณควรจะสมดุลกัน ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าจะต้องสมดุลทุกปี บางปีอาจขาดดุล บางปีอาจจะเกินดุล ซึ่งจะขาดดุลหรือเกินดุลขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจของประเทศเป็นหลัก แต่เมื่อนำงบประมาณหลายๆปี รวมกันแล้วควรจะสมดุล ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันมิให้ประเทศเกิดหนี้สิน

4.หลักสารัตถประโยชน์ (Utility) การจัดทำงบประมาณต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นหลัก ควรจะมีการจ่ายลงทุนไว้ให้มากพอเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับรายจ่าย

5.หลักยุติธรรม (Equity) คือให้มีความยุติธรรม(มีศีลธรรมและความชอบธรรม)ทั้งในด้านรายได้และรายจ่าย เช่นกรณีเงินรายได้จากการเก็บภาษี ต้องให้ยุติธรรมที่สุด คนมีรายได้มากก็ควรจะเสียภาษีมากกว่าคนจน เป็นต้น

6.หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักนี้เกี่ยวกับวิธีการควบคุมงบประมาณทั้งรายได้และรายจ่ายให้ถูกต้อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน่วยราชการทุกแห่งทั้งที่มีหน้าที่เก็บเงินและจ่ายเงิน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กระทรวงการ คลัง และสำนักงบประมาณ มีหน้าที่ดูแลและส่งเสริมให้เกิดสมรรถภาพในการทำกิจกรรมหนึ่งให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ให้มากที่สุด

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2543) ได้กล่าวถึงการปฏิรูประบบงบประมาณ:บทเรียนจากต่างประเทศว่าหน้าที่ของงบประมาณ ซึ่งAllen Schickได้กล่าวว่าระบบงบประมาณทุกระบบจะทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.การควบคุม (Control) หน้าที่ของงบประมาณในการควบคุมค่าใช้จ่ายเงินของรัฐ มีเจตนารมณ์ที่ต้องการในการใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นไปตามที่แผนงานหรือโครงการที่ได้รับอนุมัติ

2.การจัดการ (Management)ได้แก่ การแปลงวัตถุประสงค์ให้เป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการในการดูแลว่าทรัพยากรของแผนงานโครงการและกิจกรรมเหล่านั้นได้ใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรมที่รัฐบาลดำเนินการและเลือกแผนงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรในอนาคต

การจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดมศึกษาและการจัดการทางด้านการเงินของสถาบันอุดมศึกษา การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่ออุดมศึกษามีหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามประเทศ และในบางประเทศมีการจัดสรรงบอุดหนุนหลายรูปแบบ ซึ่งพอสรุปกว้างๆ ได้ คือ

1. การจัดสรรงบอุดหนุนตามแผนงานและรายการค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2. การจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินก้อน (Block Grant) ตามประเภทของงานสอน งานวิจัยและงบลงทุน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. การจัดสรรเงินอุดหนุนขั้นพื้นฐานตามแบบจำลอง (ตามสูตร) บวกกับเงินอุดหนุนตามโครงการพิเศษของแต่ละสถาบัน

4. การจัดสรรเงินอุดหนุนตามสัญญา (Contract) และ

5. การจัดสรรเงินอุดหนุน ตามประเภทของสถาบันและสาขาวิชา ส่วนการจัดสรรเงินทุนและเงินกู้เพื่อการศึกษา มี*ลักษณะ*คล้ายคลึงกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียดของการปฏิบัติ

ธัญสุตา เทพพิทักษ์ (2547) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนการคลัง ผลการศึกษาพบว่าด้านงบประมาณ มีปัญหาในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ งบประมาณมีไม่เพียงพอไม่มีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายตั้งรายจ่ายไม่ครอบคลุมต้องมีการโอนและเปลี่ยนแปลงบ่อยการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นจัดเก็บได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขาดประสบการณ์ในการวางแผนการบริหารงบประมาณทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะงบประมาณของเทศบาลขุนยวมที่ได้รับสำหรับงานด้านจัดเก็บรายมีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารงานที่รับผิดชอบ และอาจเกิดจากการการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นจัดเก็บได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่างบประมาณ หมายถึงปัจจัยที่สำคัญต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านงบประมาณ การวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่าย วางแผนเกี่ยวกับรายได้ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมภายในองค์การได้แก่ สภาพการณ์ ปัจจัย หรือปรากฏการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งในความเป็นจริงพบว่าองค์การที่ประสบปัญหาส่วนใหญ่ มักเกิดจากการที่องค์การไม่สามารถจัดระบบภายในองค์การได้ ทำให้องค์การมีความสามารถหรือมีขีดสมรรถนะต่ำลงจนองค์การไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การได้ และทำให้องค์การเสื่อมและล่มสลายในที่สุด การพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ตลอดจนการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเนื้อหาดังนี้

ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งแต่ละท่านก็จะมีมุมมองที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ พบว่ามีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิดได้แก่

Paul R. Lawrence & Jay W.Lorsch (1967, p.215-218) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าองค์การไม่ได้มีลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียวแต่ประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆขององค์การ (Subunit) ซึ่งแต่ละส่วนย่อยนั้นจะมีสภาพแวดล้อมเฉพาะของตน(Sub-Environments) ระดับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมเฉพาะของแต่ละส่วนย่อยขององค์การจะเป็นปัจจัยกำหนดว่าองค์การส่วนนั้นควรจะมีลักษณะเช่นไร จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด องค์การจะต้องจัดองค์ประกอบภายในให้สอดคล้องกับการดำเนินภารกิจขององค์การ เพื่อให้ส่วนต่างๆ ขององค์การทำงานประสานเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยการออกกฎระเบียบการวางแผน การจัดสายการบังคับบัญชาและการใช้คณะกรรมการในการตัดสินใจเป็นต้น

Judith R. Gordon & Others (1990, p.148-150) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ 5 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการนำ (Leadership) 2) ระบบโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) 3) ระบบการทำงานหรือการผลิตในองค์การ (Technology) 4) ปัจจัยด้านบุคคลในองค์การ(Human Resources)และ5)ปัจจัยด้านระบบข้อมูลข่าวสารและการควบคุม(Information and Control System)

ติน ปรัชญพฤทธิ (2552,หน้า 207) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในหมายถึงบรรยากาศ

การบริหารที่ประกอบด้วยการรับรู้ที่สมาชิกมีต่อธรรมชาติ ลีลา (Style) และลักษณะขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การที่เป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อองค์การและการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

1.6 เทคโนโลยีองค์การ

เทคโนโลยีองค์การ หรืออาจจะมีนักวิชาการไทยบางท่านเช่น วันชัย มีชาติ (2552,หน้า 271-289) และพิทยา บวรวัฒนา (2552: หน้า104-114) เรียกว่า “ระบบผลิตขององค์การ” ซึ่งทั้งสองคำนี้มีความหมายนัยเดียวกัน และเพื่อความเป็นเอกภาพในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่าเทคโนโลยีแทนซึ่งหมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่องค์การใช้ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าต่างๆ ขององค์การออกเป็นปัจจัยนำออกหรือผลผลิต เทคโนโลยีขององค์การจึงเป็นกระบวนการในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้นั่นก็คือตัวชี้วัดประสิทธิผลอย่างหนึ่งขององค์การ ทำให้กล่าวได้ว่า เทคโนโลยีขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในส่วนของเทคโนโลยีขององค์การ ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ 1) ความหมายของเทคโนโลยีขององค์การ 2) แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของเทคโนโลยีขององค์การ

เทคโนโลยีขององค์การมีความหมายหลากหลาย จึงทำให้เกิดความยากลำบากในการศึกษา นักวิจัยและผู้บริหารจะพิจารณาเทคโนโลยีว่าเป็นความสามารถและคุณสมบัติ(Attributes) ทางกายภาพขององค์การซึ่งได้แก่ เครื่องจักรกล เครื่องมือและเครื่องประกอบต่างๆ (Equipment)บางคนอาจพิจารณา ว่าเทคโนโลยีเป็นความรู้ที่องค์การมีอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอการให้ความหมายของเทคโนโลยีของนักทฤษฎีในแง่มุมต่างๆ อาทิ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Thompson, James D. (1967,p.14-15) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีว่าหมายถึงชุดของกิจกรรมที่ประกอบด้วยคนและเครื่องจักรกล ซึ่งต่างก็มีส่วนในการผลิตสินค้าหรือบริการที่ต้องการ

Charles Perrow (1967,p.195 อ้างถึงในสุทธิพงศ์ ยงค์กมล,2543:65)กล่าวว่าเทคโนโลยีหมายถึงการกระทำซึ่งบุคคลได้ปฏิบัติต่อวัตถุ โดยอาจใช้หรือไม่ใช้เครื่องมือหรือกลไกทางเครื่องจักรกล เพื่อเปลี่ยนแปลงวัตถุนั้น เพื่อให้ได้งานที่ทำสำเร็จในองค์การต่างๆ

Joan Woodward (1994,p.6) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีแต่เพียงว่าหมายถึงวิธีการและกระบวนการที่ใช้ในโรงงาน

Hulin and Roznowski (1992:227-228อ้างถึงในรุจา รอดเข็ม.2547:51) ระบุว่าเทคโนโลยีเป็นการรวมทางกายภาพด้วยสติปัญญาหรือกระบวนการความรู้โดยการนำวัตถุมาแปลงเป็นผลผลิตโดยใช้เครื่องมือทางกายภาพรวมกับกระบวนการทางปัญญาของความรู้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544,หน้า237) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีตามแนวคิดเชิงระบบว่าหมายถึงชุดของเทคนิค(รวมทั้งวัตถุดิบและจิตใจ)ที่นำมาใช้เพื่อเปลี่ยนสิ่งนำเข้าของระบบให้เป็นสิ่งนำออก ระบบจะเป็นองค์การประเภทใดก็ได้อาจได้แก่ โรงงาน หน่วยงานของรัฐโรงพยาบาล หรือพรรคการเมือง ส่วนสิ่งนำเข้าได้แก่ ความรู้ กำลังความสามารถ วัตถุดิบหรือเงินและสิ่งนำออกได้แก่ สินค้าหรือบริการ

จากความหมายที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สามารถสรุปคุณลักษณะร่วมของเทคโนโลยีขององค์การได้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าขององค์การให้เป็นปัจจัยนำออก ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการต่างๆ

แนวคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีขององค์การ

Charles Perrow (1967,p.194-208) เป็นนักทฤษฎีที่มองเทคโนโลยีว่าเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการทำงานตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้อธิบายองค์การอื่น ๆ ที่ไม่ได้เน้นการใช้เทคโนโลยีที่เป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีการทำงานเท่านั้นโดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การสองประการคือ1)ความหลากหลายที่เกิดขึ้นในการทำงาน(Task Variety) เป็นเรื่องของความสลับซับซ้อนของปัญหาและ2)ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน(Task Analyzability)จากเกณฑ์ทั้งสองมิติดังกล่าวสามารถแบ่งเทคโนโลยีขององค์การได้

James D.Thompson (1977,p.15-18) ได้ทำการศึกษาเทคโนโลยีขององค์การโดยพิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งในสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยๆ เทคโนโลยีขององค์การจะดูได้จากขั้นตอนในการทำงานขององค์การ และการพึ่งพากันของระบบย่อยในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมขององค์การลง เทคโนโลยีตามแนวความคิดของ James Thompson สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. เทคโนโลยีแบบเป็นขั้นตอนก่อนหลัง (Long-Linked Technology) เป็นเทคโนโลยีที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ผลผลิตของหน่วยงานย่อยหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกหน่วยงานย่อยหนึ่งในองค์การ แล้วส่งต่อกันไปเรื่อยๆ ระหว่างหน่วยงานย่อย เป็นเทคโนโลยีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป ลักษณะการผลิตเป็นกระบวนการเส้นตรง เริ่มจากการนำวัตถุดิบเข้ามาสู่กระบวนการผลิตจากจุดหนึ่งต่อไปอีกจุดหนึ่งจนจบกระบวนการได้ออกมาเป็นตัวสินค้าในที่สุด การทำงานจะทำต่อเนื่องกันในลักษณะกระบวนการมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนว่าเริ่มจากจุดใดแล้วส่งต่อไปยังจุดใด องค์การที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้จะเป็นองค์การที่มีการผลิตในปริมาณมาก(Mass Production) และการผลิตโดยใช้เครื่องจักรทำงานตลอด 24 ชั่วโมง(Continuous Process) เช่น โรงงานทอผ้า ซึ่งมีขั้นตอนการปั่นด้าย การย้อมสี การทอ และการตัดเป็นผืน การทำงานในสายพานการผลิต (Assembly Line) ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น ในองค์การที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้ การประ

สานงาน และการพึ่งพากันของหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบเป็นลำดับขั้น(Sequential Interdependence) องค์การต้องการการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. เทคโนโลยีแบบเป็นตัวกลาง(Mediating Technology)เป็นลักษณะการทำงานในองค์ การที่เป็นตัวกลางเชื่อมระหวางกลุ่มลูกค้าสองกลุ่มที่มีความสนใจและผลประโยชน์ตรงกันมาพบเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการซึ่งกันและกัน เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างลูกค้าขององค์การ ตัวอย่างขององค์การที่มีลักษณะของเทคโนโลยีรูปแบบนี้ ได้แก่ การที่ธนาคารเป็นตัวกลางระหว่างลูกค้าที่เข้ามาฝากเงินกับลูกค้าที่มาก เงินจากธนาคารหรือธุรกิจที่มีสาขา เช่น สาขาของธนาคารหรือสาขาของร้านอาคารต่างๆ หน่วยงานที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้หน่วยงานย่อยในองค์การจะมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากนัก ความสัมพันธ์และการพึ่งพากนระหว่างหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบทีต่างคนต่างทำงานของตัวเองไปโดยไม่ต้องขึ้นต่อกัน (Pooled Interdependence)การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อยมีไม่มากนัก แต่หากหน่วยงานย่อยใดหรือสาขาใดทำงานไม่ได้ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การในภาพรวมได้

ตัวอย่างเช่น สาขาหนึ่งของธนาคารทำงานได้ไม่ดีประสบภาวะขาดทุนก็จะทำให้กำไรของธนาคารโดยรวมลดลง เพราะจะต้องนำกำไรของสาขาอื่นมาชดเชยการขาดทุนของสาขาดังกล่าว องค์การที่มีระบบการผลิตแบบนี้มักจะมีมาตรฐานและระเบียบการทำงานในสาขาต่างๆ แบบเดียวกัน มีความเป็นทางการสูงเพื่อให้เกิดมาตรฐานของผลงานระหว่างสาขา ไม่ว่าลูกค้าจะไปติดต่อหรือขอรับบริการจากสาขาใดจะได้รับบริการแบบเดียวกันเช่น หากจะขอกู้เงินจากธนาคารไม่ว่าจะยื่นกู้ที่สาขาใดจะต้องใช้หลักฐานและจัดทำรายละเอียดแบบเดียวกัน องค์การที่มีระบบผลิตแบบเป็นตัวกลางจะลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมโดยพยายามขยายฐานลูกค้าให้มาก

3. เทคโนโลยีแบบร่วมกันทำงาน (Intensive Technology) เป็นการใช้ทั้งเทคโนโลยีประเภทเครื่องจักร (Hardware) และความรู้ (Knowledge) มาใช้ร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานย่อยหลายๆ หน่วยงานเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลผลิตขององค์ การ เนื่องจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานมีความสลับซับซ้อน และหน่วยงานย่อยเพียงหน่วยเดียวไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวไปได้ จึงจำเป็นที่จะต้องพึ่งพากัน ระบบการพึ่งพากันระหว่างหน่วยงานย่อยขององค์การที่มีเทคโนโลยีแบบนี้ จะมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน (Reciprocal) ตัวอย่างของเทคโนโลยีรูปแบบนี้ เช่น โรงพยาบาลที่ต้องระดมความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ในการรักษา พยาบาลคนไข้ คนไข้หนึ่งคนจะได้รับการดูแลจากหลายฝ่ายทั้งหมอ พยาบาล หน่วยงานธุรการ นักเทคนิคการแพทย์ ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ หน่วยการฉายรังสี เป็นต้น ทุกคนจะทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงานที่คอยให้การรักษาพยาบาลคนไข้ หรือในกรณีสายการบิน การขนส่งผู้โดยสารจะต้องมีหลายหน่วยงานเข้ามาทำงานร่วมกันในการบินแต่ละเที่ยวบิน ฝ่ายช่างดูแลสภาพความเรียบร้อยของเครื่องบิน ฝ่ายที่ทำหน้าที่นักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายห้องอาหารที่ต้องเตรียมอาหารสำหรับผู้โดยสาร เป็นต้น องค์การที่มีเทคโนโลยีแบบร่วมกันทำงาน ได้แก่ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย บริษัทที่ปรึกษาการวิจัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สรุปได้ว่าเทคโนโลยีขององค์การหมายถึงการใช้ความรู้ เครื่องมือ ความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อช่วยให้ได้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ให้มีมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผล และการเผยแพร่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่างๆ รวมทั้งซอฟท์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูปและแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือทันสมัย และใช้เทคโนโลยีระดับสูง (High Technology)ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป ในการจัดเก็บข้อมูลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานจะต้องแสวงหาเทคโนโลยีองค์การที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

2. กระบวนการบริหาร หมายถึงขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน(Plan)การปฏิบัติตามแผน (Do)การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ในขณะเดียวกันใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาก็เป็นตัวขับเคลื่อนร่วมกับPDCA นั่นคือ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาร่วมขับเคลื่อนกับ PDCA เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ภารกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานผลิตบัณฑิต หมายถึงการผลิตบัณฑิต เพื่อให้เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนารู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มี 3 กลยุทธ์ คือ

1. พัฒนาและขยายโอกาสการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและด้านสังคม
2. พัฒนาบัณฑิตและบุคลากรผ่านกิจกรรมการปฏิบัติศาสนกิจและการบริการสังคม
3. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ

สรุปได้ว่าการบริหารงานผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยควรเร่งจัดหาอาจารย์ประจำทุกหลักสูตร ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรกำหนด พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนิสิตให้มีความเข้มข้น ควรทำวิจัยสถาบันเป็นประจำทุกปี เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ผลประเมินคุณลักษณะบัณฑิตทุกหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาจากคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและกองวิชาการใช้เป็นข้อมูลพัฒนาหลักสูตร และเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.2 การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึงการพัฒนาด้านการวิจัยพื้นฐาน การสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกและพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนา การแก้ปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรมและสถาบันศาสนา การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

พัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และการวิจัยประยุกต์ที่เป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้คือ

1.พัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย คือ

1.1 มีการจัดระบบการทำวิจัยที่เน้นการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์

1.2 พัฒนาฐานข้อมูลการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัย

1.3 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับโลก

2.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยและใช้ความรู้จากการวิจัยเพื่อพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง คือ

2.1 มีการพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถในการทำวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ

2.2 มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยประเมินหลักสูตร

2.3 บุคลากรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยร่วมกับองค์การภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ คือ มีการสนับสนุนการวิจัยร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ได้เปิดศูนย์ประสานงานในประเทศสหรัฐอเมริกา 2 แห่ง คือ วัดไทยกรุงวอชิงตัน ดี.ซี.และวัดพุทธออริกอน,ประเทศรัสเซีย 1 แห่ง คือนครเซนต์ปีเตอร์เบิร์ก,และได้ทำความร่วมมือด้านการวิจัยกับประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน จีน เกาหลี และเวียดนาม

4.เผยแพร่ผลงานวิจัย คือ

4.1 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่ออาจารย์ประจำ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4.2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

4.3 ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

4. 4 จำนวนโครงการวิจัยใหม่

4.5 จำนวนโครงการวิจัยที่มีการเผยแพร่ในวารสารหรือนำไปอ้างอิงในระดับชาติ/นานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์

5. พัฒนากองทุนวิจัย คือ มีการระดมทุนเพื่อการบริหารและการส่งเสริมการทำวิจัย ผลการดำเนินการ สถาบันวิจัยได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อจัดสรรอุดหนุนและเงินรายได้ที่เป็นเงินสะสมของมหาวิทยาลัย โดยรายได้ของกองทุนมีดังนี้

5.1 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

5.2 เงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเพิ่มเติมให้

5.3 เงินหรือทรัพย์สินซึ่งมีผู้บริจาคให้

5.4 เงินรายได้ที่ได้จากการลงทุน

5.5 เงินรายได้หรือผลประโยชน์อื่น

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ควรประเมินระบบบริหารงานวิจัย และวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้านการวิจัย จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านจำนวนนิสิต หลักสูตร ภาระงานสอน สมรรถนะด้านการวิจัย งบประมาณ และระบบบริหารงานวิจัย ระดับคณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติที่หลากหลาย ทั้งนี้ ควรจัดตั้งกองทุนวิจัยและพิจารณากำหนดสัดส่วนงบประมาณสนับสนุนการวิจัยองค์ความรู้ และการวิจัยที่นำไปสู่การใช้ประโยชน์ เพื่อให้พันธกิจการวิจัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

2.3 การบริหารงานบริการวิชาการ หมายถึงการมุ่งให้การบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลาย การเผยแผ่ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา การส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ และการบริการวิชาการแก่สังคม คือ

1.พัฒนารูปแบบและวิธีการการบริการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สากล คือ 1)มีกระบวนการและระบบการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2)มีกระบวนการเผยแผ่ธรรมะสู่สากลที่หลากหลาย อาทิการจัดประชุมนานาชาติ การแปลและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการเป็นภาษาต่างประเทศ การไปเป็นวิทยากรในต่างประเทศ การจัดทำสื่อออนไลน์เป็นภาษาต่างประเทศ 3)จำนวนนิสิตปฏิบัติศาสนกิจอาสาพัฒนาและบริการสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) จำนวนเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนทั้งในประเทศและต่างประเทศ 5) จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 6)จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย 7)จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรอภิธรรม8) จำนวนพระสังฆาธิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ 9) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรอื่นๆ

2.พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ คือ 1จำนวนข้อมูลสารสนเทศและสื่อการเผยแพร่วิชาการด้านพระพุทธศาสนาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อออนไลน์2)จำนวนนักเผยแผ่ธรรมที่ผ่านการอบรม 3)จำนวนพระธรรมทูตสายต่างประเทศที่สำเร็จการอบรม4)จำนวนพระสงฆ์และประชาชนที่ผ่านการอบรมวิปัสสนากรรมฐาน 5)จำนวนโรงเรียนที่พระสอนศีลธรรมเข้าไปให้บริการการสอนการฝึกอบรม 6)จำนวนโครงการประชุม สัมมนา ทางวิชาการทางพระพุทธศาสนา ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ

3.ส่งเสริม สนับสนุน และสนองงานของคณะสงฆ์ คือ 1) จำนวนพระสังฆาธิการที่ได้รับการส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ 2)จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดถวายพระสังฆาธิการและประชาชนทั่วไป 3)จำนวนพระสังฆาธิการที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ด้านอื่น ๆ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) 4) จำนวนพระนิสิต บุคลากรที่ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานสนองงานคณะสงฆ์

สรุปได้ว่าการบริหารงานบริการวิชาการ ควรมีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรพระพุทธศาสนาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โครงการพระสอนศีลธรรมที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้คณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ จัดกิจกรรมการชี้นำ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคม บนพื้นฐานความแตกต่างในเชิงบริบท

2.4 การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึงการอนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมไทย การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ คือ

1.พัฒนารูปแบบและวิธีการในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาศิลปวัฒนธรรมคือ 1) จำนวน หลักสูตรและโครงการในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม2)จำนวนผู้รับบริการในงานทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

2.พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่นระดับชาติ และนานาชาติ คือ 1) จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ 2)ร่วมมือกับองค์การระดับนานาชาติในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 3) พัฒนาหลักสูตรทางด้านศิลปวัฒนธรรม (หลักสูตรพุทธศิลป์) และส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง 4) มีการส่งเสริมอนุรักษ์และเปิดพื้นที่ในการแสดงศิลปวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ

3.เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม คือ 1) จำนวนงาน/โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นระดับชาติ 2) จำนวนงาน/โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสำ นึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่นานาชาติ

สรุปได้ว่าการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ศาสนสถานและ ศาสนวัตถุของวัด เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตามบริบทของพื้นที่ และควรเพิ่มรูปแบบการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในมิติเชิงลึก การเผยแพร่คำสอนทางศาสนาเพื่อส่งเสริมการสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ และชี้นำวัฒนธรรมเชิงพุทธให้เป็นวัฒนธรรมที่ดีของสังคม

3. ประสิทธิผลของการบริหาร หมายถึงผลที่เกิดขึ้นตามกระบวนการบริหารเชิงระบบประกอบด้วย คุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและการสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.1. คุณภาพบัณฑิต กระแสความคิดเรื่องการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นเรื่องที่ได้รับการเน้นหนักและกล่าวถึงในวงวิชาการอุดมศึกษามาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

งานเขียนของ ม.ร.ว. ศึกฤทธิ์ ปราโมช เรื่อง“ความรู้พื้นฐานที่บัณฑิตไทยพึงมี”ในช่วงต้นทศวรรษที่ 2530 ตลอดจนที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยเองในช่วงเวลาเดียวกันก็มีการนำ ประเด็กเรื่องทิศทางการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยไทยในอนาคตมาพูดถึงอย่างจริงจัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นชัดเจนถึงปฏิกริยาของสังคมไทยที่ดูจะไม่ค่อยพอใจกับผลผลิตของอุดมศึกษาไทยนัก อย่างไรก็ตามหลังจากภาวะเศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็วพร้อมทั้งนโยบาย “เปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า” ของรัฐบาลในขณะนั้นได้นำมาสู่แนวคิดเรื่องการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองพลวัตรตลาดแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์อย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นชัดเจนในงานเชิงนโยบายหลายชิ้นในช่วงเวลานั้น โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาวของทบวงมหาวิทยาลัย อาทิ การคาดคะเนกำลังคนระดับปริญญา การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม ตลอดจนแนวโน้มพัฒนาการของโลกและประเทศในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการผลิตกำลังคน เป็นต้น แรงผลักดันดังกล่าวยังนำมาสู่ความเคลื่อนไหวที่สำคัญตามมาอีกหลายเรื่อง เช่น โครงการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนทางวิทยาศาสตร์และโครงการเร่งรัดการผลิตบัณฑิตในสาขาขาดแคลนของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น ในช่วงเวลาที่ผ่ามาแนวคิดเรื่องบทบาทอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงกลายมาเป็นฐานคิดสำคัญควบคู่กับการมุ่งเน้นผลิตและพัฒนากำลังคนที่เป็นนักคิด-นักสร้างความรู้ อันเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาสภาพสังคมผู้ผลิต(Producer Society) มากกว่าสังคมผู้บริโภค (Consumer Society) ที่มีนัยต่อการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ มาจนถึงปัจจุบันงานวิชาการในโครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นภาพสะท้อนล่าสุดที่ยังคงชี้ให้เห็นแนวคิดของการมุ่งผลิตกำลังคนที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการ “ก้าวมั่น ทันโลก” นอกจากนี้การมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพกำลังคนยังนำมาสู่การพัฒนาบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาแนวโน้มความต้องการและการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยหน่วยงานกลางควบคู่ไปกับความพยายามปรับโครงสร้างบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งด้วย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การสอนในมหาวิทยาลัยถือเป็นการสอนต่อยอดจากการสอนในระดับมัธยมศึกษา เป็นการสอนที่มุ่งหวังจะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้สามารถนำความรู้ของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มิใช่เป็นเพียงการเรียนรู้เหมือนในโรงเรียน ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตจะได้รับการยอมรับในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณในการประพฤติปฏิบัติตน ได้ชื่อว่าเป็นปัญญาชน มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปจึงถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะสร้างนิสิตให้เป็นปัญญาชนหรือบัณฑิตให้ได้อย่างเต็มภาคภูมิ แนวทางในการสร้างบัณฑิต เช่น การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจริงด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่จบตรงที่สาขาวิชา ซึ่งในการสรรหาอาจารย์ผู้สอนนั้น ควรมีระบบการสรรหาพัฒนาและปะเมินผลอาจารย์ที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อ รวมทั้งการฝึกอบรมด้านวิชาการเฉพาะทางของแต่ละสาขาวิชา เพื่อเพิ่มจำนวนคุณวุฒิของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และเป็น

แหล่งผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดี มีคุณภาพทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพต่างๆ

นอกจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนแล้วการดำเนินด้านการกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมด้วย เพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ 1)การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ2)การจัดการกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์การนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนา ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและความรับผิดชอบทักษะ การวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตร 6 ระบุว่า“การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 4 มาตรา 24(4) “จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา” จากปัจจัยข้างต้นทำให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งต้องตระหนักถึงและร่วมมือร่วมใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ในสภาพปัจจุบันคงมองอย่างแยกส่วนกัน หากพิจารณาถึงเรื่องการประกันคุณภาพแล้ว ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะด้านวิชาการเป็นสำคัญ จึงยังมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความเป็นบัณฑิตอุดมคติ เพื่อส่งเสริมมิติด้านความเก่งกับความดีพร้อมๆ กันไป

สรุปได้ว่า คุณภาพบัณฑิต หมายถึงคุณลักษณะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผ่านการศึกษาอบรม เป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทา น่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

3.2. คุณภาพการวิจัยและงานสร้างสรรค์

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อม และความพร้อมของแต่ละสถาบัน ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์นี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้นต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารงานที่ดีแล้วจะต้องมีการจัดสภาพของสถาบันให้เอื้อต่อผลิตภาพการวิจัยของสถาบันให้เอื้อต่อการผลิตภาพจากการวิจัยของอาจารย์ โดยมีการกำหนดคุณลักษณะ ของสภาพแวดล้อมด้านการวิจัยให้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประสานร่วมมือภายในสถาบัน การเน้นสร้างสรรค์ผลงานวิจัย การมีวัฒนธรรมวิจัยที่เด่นชัด มี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรยากาศที่สนับสนุนการทำวิจัย การจัดสภาพแวดล้อมด้านการวิจัยให้เหมาะสม จะนำไปสู่การบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมภารกิจด้านการวิจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง

บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทำงานวิจัยโดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง เช่น การรับฟังความคิดเห็นของประชาคม การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารหรือการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาคม เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับเปลี่ยน การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ด้านจุดอ่อน จุดแข็งของสิ่งแวดล้อมภายในภายนอกสถาบันก่อนการจัดการทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเหล่านี้ล้วนต้องใช้กระบวนการวิจัยทั้งสิ้น

สรุปได้ว่าคุณภาพการวิจัยและการสร้างสรรค์ หมายถึง ผลการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ

3.3 คุณภาพการบริการวิชาการ

ภารกิจด้านคุณภาพการบริการวิชาการได้รับแรงกระตุ้นอย่างมากจากกระแสการเรียกร้องโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ในรอบทศวรรษกระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชน จึงนำมาซึ่งการขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในภาคเมือง ชนบท และภาคผลิตต่างๆ ทั้งนี้นับตั้งแต่ที่มีการจัดทำ แผนอุดมศึกษาระยะยาวกว่าเมื่อกว่า 10 ปีที่แล้วเป็นต้นมา ภารกิจด้านคุณภาพการบริการวิชาการได้ถูกเน้นมาตลอด ซึ่งนอกจากจะถูกมองในฐานะกลไกตอบสนองความต้องการของสังคมแล้ว การให้บริการวิชาการในหลายๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย โดยในรอบทศวรรษที่ผ่านไปมีแนวคิดและนวัตกรรมในด้านรูปแบบและกลไกการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในแนวทางดังกล่าวอยู่ไม่น้อยจนมาถึงยุคปัจจุบัน ขอบเขตและความหมายของคุณภาพการบริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาดูจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาขานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง การบริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันควรมีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายในการให้บริการวิชาการให้ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนดำเนินงานในคุณภาพการบริการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

วิชาการแก่สังคมของคณะวิชา หน่วยงานและมีการติดตาม กำกับ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านคุณภาพบริการทางวิชาการแก่สังคม

การให้บริการทางวิชาการสู่ชุมชนเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันและชุมชน มีการแลกเปลี่ยนความรู้สมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้กับนักศึกษาในการนำความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ ได้ฝึกฝนทักษะด้านอาชีพตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ทราบความต้องการของสังคม ปัญหาทางสังคมและร่วมกันแก้ไข เพราะลำพังการเรียนการสอนภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการของสังคมได้

การบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน องค์การอิสระ องค์การสาธารณะ ชุมชนและสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ด้านต่างๆ คือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับองค์การต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการวิชาการด้วย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการให้การศึกษา คือให้ความรู้แต่การให้ความรู้มิได้หมายถึงการให้ความรู้เมื่อรับปริญญาแล้วถือว่าหมดหน้าที่ หากมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการที่แท้จริงต้องถือว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจสำคัญ โดยบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้บริการทางวิชาการอาจจำแนกได้ 4 ประเภท ตามแนวคิดดังนี้

1. การศึกษาต่อเนื่องเป็นการให้การศึกษาหลังจากจบการศึกษา เป็นการเพิ่มเติมความรู้ในสาขาที่เรียนและประกอบอาชีพอยู่ แต่ต้องการความทันสมัย ความก้าวหน้าในวิทยาการ

2. การศึกษาตลอดชีพ เป็นการศึกษาที่ต้องทำไปตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสรรพความรู้

3. การศึกษาใหม่เป็นการศึกษาในสาขาวิชาต่างจากที่เรียนมา เพราะการเปลี่ยนแปลงของโลกและของวิชาการ ทำให้มีความจำเป็นที่ต้องติดตามหาความรู้เพิ่มเติม เช่น วิศวกรเรียนศาสตร์ทางการบริหาร เป็นต้น

4. การให้การศึกษาอันเป็นประโยชน์แก่สังคมทั่วไป เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ซึ่งมีระดับและความต้องการทางการบริหาร เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการให้บริการมี 3 ประการคือ 1)การนำวิชาการออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเห็นได้ชัดในกิจกรรมต่างๆ ที่หลายแห่งทำกันอยู่และมีความต้องการสูง เพราะวิชาการก้าวหน้าเร็วทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ที่ได้สัมผัสกับปัญหาจริง แล้วหมุนความเป็นผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้ได้รับประโยชน์ด้วยการนำประสบการณ์ที่ได้มาเสริมวิชาการ 3) การเป็นแหล่งรายได้ ซึ่งนำมาใช้เสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ ตลอดจนเสริมรายได้ให้แก่บุคลากร ตัวอย่างกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการสู่ชุมชนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาได้จัดทำขึ้น ได้แก่ กิจกรรมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ Internet ตำบล เป็นต้น โดยให้นักศึกษา อาจารย์และชุมชน ได้ศึกษา/สำรวจ วิเคราะห์ พัฒนาและดำเนินการต่างๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดฝึกอบรม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการเงิน การร่วมเครือข่าย เป็นต้น

สรุปได้ว่าคุณภาพการบริการวิชาการ หมายถึง ผลการบริหารงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคณะสงฆ์และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งแสดงความเจริญของมนุษย์ ชาติใดมีวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างของตนเอง พื้นฐานของวัฒนธรรมที่สามารถสืบทอดต่อกันมาเป็นเวลานานหลายชั่วอายุคน นอกจากจะแสดงถึงความเจริญทางจิตใจของชนในชาติ ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและความสามัคคีในการรักษาเอกลักษณ์ของชาติไว้ได้ ศิลปวัฒนธรรมมีความผลมกลมกลืนกันในลักษณะของการสืบทอดพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ รูปลักษณ์ของผลงานและแนวคิดในการสร้างงานนั้น (โครงการวิจัยฯชุดพัฒนาสังคม,2007)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่ที่จำเป็นจะต้องให้การศึกษาด้านวัฒนธรรมแก่นักศึกษาในสถาบันการศึกษาทุกคน เพื่อหลอหลอมให้บัณฑิตทุกคนเข้าใจ ประทับใจและซาบซึ้งในคุณค่าของวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษา สามารถมีบทบาทในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น ในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ สถาบันการศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์การศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นทำนบกั้นมิให้วัฒนธรรมต่างชาติให้เข้ามาเบียดบังวัฒนธรรมของชาติ หน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การช่วยพัฒนาสังคม ในการพัฒนานี้หมายถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องการใช้เทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาสังคม ขณะเดียวกันต้องอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาติให้ได้ด้วย ต้องพยายามให้การศึกษาแก่นักศึกษาให้เข้าใจอย่างซาบซึ้งถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ก่อนที่จะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของชาติอื่น การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติจะต้องอาศัยสื่อหลายอย่างช่วยกัน หอสมุดเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติอย่างดีเยี่ยม การพัฒนาปรับปรุงหอสมุดให้มีหน่วยงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่สถาบันการศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุน โดยที่หอสมุดของสถาบันการศึกษามีส่วนหนึ่งเก็บเทป วีดีโอเทป ภาพยนตร์ หรือจานเสียงที่สามารถเก็บรักษาเพลง

ไทยอมตะเก่าๆ การแสดงละครนาฏศิลป์ของไทย ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยทุกท้องถิ่นทุกภาคไว้สำหรับอนุชนรุ่นหลังได้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น (จิรวัฒน์ พิระสันต์,2007)

คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการอนุรักษ์ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยอันดีงามตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสถาบัน การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและธรรมชาติของแต่ละสถาบันและมีการบรูณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัยและการบริการวิชาการรวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการทะนุบำรุง ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมจึงถือเป็นการดำรงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นไทยไว้ท่านกลางความเป็นสากลของโลกปัจจุบัน

สรุปได้ว่าคุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึงผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา และการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ประกอบด้วย1.ความหมายของรูปแบบ 2.ประเภทของรูปแบบ 3. องค์ประกอบรูปแบบ 4 การพัฒนารูปแบบ 5. การทดสอบรูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ” หรือ “โมเดล” (Model) เป็นคำที่สื่อความหมายได้หลายอย่าง โดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึง สิ่งของหรือวิธีการดำเนินงานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกระบวนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองของสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการบริหารองค์การ รูปแบบในการพัฒนาองค์การ เป็นต้น ทั้งนี้นักบริหารให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

Hunsen and Postlethwaite (2007) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎีเพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Longman (ความหมายของรูปแบบ (Online) Accessed 26 January2009)ให้ความหมายของรูปแบบตามพจนานุกรมContemporary Englishไว้ดังนี้1.เป็นสิ่งย่อส่วนของของจริงตรงกับภาษาไทยที่ว่าแบบจำลอง2.เป็นสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่าง เช่น ครูต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น

ทิศนา แขมมณี (2551,หน้า 1) ให้ความหมายของรูปแบบหมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548,หน้า114) ได้กล่าวว่ารูปแบบจะมีความหมายอยู่ในหลายลักษณะดังนี้ (1) รูปแบบที่เหมือนจริง แต่มีขนาดเล็กลงหรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป (2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือ องค์ประกอบที่สำคัญในเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยการมีลักษณะเชิงกายภาพ หรือเชิงคุณลักษณะก็ได้ (3) แบบอย่าง หรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และ (4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในรายละเอียด และองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีการกำหนดไว้ตายตัวแต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง หรือพัฒนารูปแบบดังนั้นรูปแบบอาจเป็นแบบง่าย หรือซับซ้อนก็ได้ซึ่งสอดคล้องกับศักดา สถาพรวจนา (2549,หน้า114) ที่กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือ ตัวแปรต่าง ๆ หรือ องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่มีมา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิด หรือด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์

นอกจากนี้มีนักวิชาการบางกลุ่ม ใช้คำว่า“รูปแบบจำลอง”โดยให้ความหมายว่าเป็นรูปแบบ การปฏิบัติงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการคาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นโดยเป็นแบบแผนที่จำลองเหตุการณ์ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะบอกถึงองค์ประกอบเชิงหน้าที่ของความสัมพันธ์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเน้นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในรูปของแผนภูมิแบบจำลองใด ๆ ก็ตามย่อมต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบที่สำคัญๆ ของโครงสร้าง หรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น(Mcquail&Windahlอ้างในสุภัทร พันธ์พัฒนกุล,2554,หน้า 18)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Willer (เรขา ศรีวิชัย,2554:12) ให้ความหมายรูปแบบว่าเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในนิยามความสัมพันธ์และ ข้อเสนอของรูปแบบนั้น ๆ

Styner (อ้างในนงลักษณ์ เรือนทอง,2550:76)ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึงสิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่งและได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ(Physical Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(Model for) หมายถึงแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(Model of) หมายถึงแบบจำลองสร้างและอออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.รูปแบบเชิงแนวคิด(Conceptual Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 โมเดลเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(Conceptual Model-of) คือรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 โมเดลเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(Conceptual Model-for)คือรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 :124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547:10)ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่ารูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของการปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ไม่มีองค์ประกอบตายตัว หรือรายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นตรงและเชื่อถือได้

Carter V. Good(2005:177)ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมายคือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2)เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Thinkexist (2008:1)ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ(model)ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

Ardictionary (2008:1)ได้นิยามความหมายของModelว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดี่ยวกันกับของจริง หรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึงกรอบความคิดทางด้านหลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ระบบของรูปแบบและเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.2.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeve (อ้างในรัชนก โสภาพิศ,2553:23-24)ได้แบ่งประเภทของแบบจำลองที่ใช้ในทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นแบบจำลองเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น แบบจำลองโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของแบบจำลองให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย แบบจำลองที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น แบบจำลองจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออกปริมาณน้ำที่ไหลเข้าถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียนประกอบด้วยอัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของแบบจำลองแบบนี้ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นแบบจำลองที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิด โครงสร้างองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แบบจำลองการเรียนรู้ เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมแบบจำลองนี้ใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นรวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะในการวัดผลการศึกษา แบบจำลองแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้ แบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากแบบจำลองเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นแบบจำลองที่พัฒนามาจากแบบจำลองเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง(Path Analysis)มาใช้ ปัจจุบันมีการนำแบบจำลองนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น แบบจำลองแบบนี้จะเป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์ หรือคำย่อ แล้วใช้เส้นตรงและลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น แบบจำลองการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น แบบจำลองดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบแบบจำลองได้ด้วย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.2.3 องค์ประกอบรูปแบบ

Brown and Moberg (1980:16-17อ้างในทวีวรรณ อินคา,2552,หน้า159) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจำลองพบว่ารูปแบบจำลองประกอบด้วย 1)สภาพแวดล้อม(Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3)โครงสร้าง(Structure) 4) กระบวนการจัดการ(Management Process) และ5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making)

Bush (มีศิลป์ ชินภักดี, 2554,หน้า23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนารูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 ประการ คือ เป้าหมาย โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำ

Gluck(2004,p.152)ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 2 ส่วน คือ1)สถาบัน(Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวพันกับบุคลิกภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสถานะภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่นๆในสถาบัน แนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้นทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล(Individual)เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือบุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposi- tion) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ธีระ รุญเจริญ (2550:12) ได้กล่าวว่ารูปแบบมีองค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)หลักการของรูปแบบ 2)วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3)ระบบและกลไกของรูปแบบ 4)วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5)แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6)เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัศวภูมิ (2550:10)ได้เสนอแนวคิดถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรจะประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547:354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการและ4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550:179-180)ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3)จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4)โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5)หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6)วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8)การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่องและ9)การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550:274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา6)การบริหารและการจัดการศึกษา7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม (2545) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด

ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547) ได้แสดงองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความนำ ประกอบด้วยแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบและสาระสำคัญของการกระจายอำนาจ

ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและเงื่อนไขความสำเร็จ

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2548) กล่าวว่ารูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ภาพวาดความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) การติดตามกำกับ

ศักดา สถาพรวจนา (2549) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 หลักการ แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 2 ระบบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด ส่วนที่ 2วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 ตัวแบบหรือระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.2.4 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบของ Joyce and Weil (อ้างในทวีวรรณ อินคา,2552;160) กล่าวว่าการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญคือ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบ การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมาย การพัฒนารูปแบบมีสาระสำคัญดังนี้

1. รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ

2. เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายควรมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ

3. การพัฒนารูปแบบ อาจจะออกแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อจุดประสงค์เจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4.การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือว่าเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักก็จะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็จะทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป

บุญส่ง หาญพานิช (2546:112-118)ได้ทำการวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป

2.การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

3.การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547:73-84)ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ(2547:171)ได้ทำวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณ ลักษณะผู้นำของคณบดี” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

3. การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

5. การตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6. การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

กฤษณผล จันทร์พรหม (2548:88) ได้ทำวิจัยเรื่อง“การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย”โดยดำเนินการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความวิจัย ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ตออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง

2. การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่1มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง

3. การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ

4. การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550:72-79)ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

4. การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550:163-175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง“รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

2. การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550:108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต”โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง(Modified Delphi Techniques)

2. การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการบริหารหมายถึงกระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล หมายถึงการสร้างรูปแบบการบริหารโดยใช้การวิจัยเป็นฐานซึ่งได้ใช้แนวคิดเชิงระบบในกระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารและประสิทธิผลของการบริหาร

3.การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไปซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.2.5 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeamและคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐานคุณภาพรูปแบบการบริหาร 4 ด้าน(สุวิมล ว่องวานิช,2549:54-56) ดังนี้

1. ความถูกต้อง(Accuracy)หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. ความเหมาะสม(Propriety)หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความเหมาะสมและและคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

3. ความเป็นไปได้(Feasibility)หมายถึงคุณลักษณะที่บ่งชี้ภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

4. ความเป็นประโยชน์(Utility)หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงภาพรวมและทุกองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหาร เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ สามารถนำไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไปได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยระบุให้เห็นชัดว่าการตรวจสอบ 4 ด้าน คือ1ความถูกต้อง(Accuracy)2.ความเหมาะสม(Propriety)3.ความเป็นไปได้(Feasibility)4.ความเป็นประโยชน์(Utility)

ตอนที่ 3 การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.3.1 ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชีพชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ โดยพระราชทานนามว่า"มหาธาตุวิทยาลัย"เมื่อปีพุทธศักราช 2530 และได้เปิดดำ เนินการศึกษาเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2432โดยมีสมเด็จพระวันรัต(ฑิต อุทยมหาเถร) เป็นนายกมหาธาตุวิทยาลัยรูปแรก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ต่อมาได้ทรงเปลี่ยนจากมหาธาตุวิทยาลัยเป็น"มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 13 กันยายน พุทธศักราช 2439 แต่ยังคงจัดการศึกษาเฉพาะปริยัติธรรม แผนบาลีเท่านั้น ยังมิได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบอุดมศึกษาหรือรูปแบบมหาวิทยาลัยตามพระประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

พุทธศักราช 2490 ประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดรับพระภิกษุสามเณรผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม 5 ประโยคขึ้นไปเข้าศึกษา พระภิกษุสามเณรที่เข้าศึกษารุ่นแรกนี้มีจำนวน 156 รูป เปิดการศึกษาเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พุทธศักราช 2490 โดยจัดให้เรียนวิชาพื้นฐานเรียกว่าการศึกษาระดับชั้นอบรมพื้นฐานความรู้จนถึงขั้นเตรียมอุดมศึกษาเป็นเวลา 4 ปี ตั้งแต่พุทธศักราช2490-2494 จากนั้นจึงให้เรียนต่อระดับปริญญาตรีในคณะพุทธศาสตร์ ซึ่งเปิดเป็นคณะแรกรับพระภิกษุสาม เณรที่จบชันเตรียมอุดมศึกษานี้และเป็นผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม 5 ประโยคขึ้นไป จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาปีแรกในคณะพุทธศาสตร์ ปีการศึกษา 2494 จำนวน 16 รูป สำเร็จการศึกษาในปี 2498 เป็นพุทธศาสตรบัณฑิตรุ่นแรก จำนวน 6 รูป

พุทธศักราช 2512 มหาเถรสมาคมได้ออกคำสั่ง เรื่องการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. 2512 จำนวน 2 ข้อ สาระสำคัญของข้อ 3 ระบุส่วนที่เกี่ยวกับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไว้ว่า"ให้การ

ศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ซึ่งดำเนินการอยู่แล้ว เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ ”

พุทธศักราช 2527 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐ สภาทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธ ศาสนา พ.ศ.2527 โดยมาตรา4 (3) กำหนดไว้ว่า“ให้ผู้สำเร็จวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี เรียกว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต”ใช้อักษรย่อว่า “พธ.บ.”

พุทธศักราช 2540 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 51 ก ลงวันที่ 1 ตุลาคม 25401 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2551:หน้า1-2)

นโยบายของรัฐบาลหลายรัฐบาลที่ผ่านล้วนแล้วกำหนดให้มหาวิทยาลัยที่อยู่ในระบบราชการต้องออกจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัย “ในกำกับของรัฐ” คือไม่ได้อยู่ในระบบราชการ แต่ยังถือว่าเป็นส่วนราชการของรัฐอยู่ (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2549:หน้า 13)

จุดเด่นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีจุดเด่น 2 ประการคือจุดเด่นที่หนึ่งเป็นสถานศึกษาที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5ได้ทรงสถาปนาไว้ตั้งแต่พ.ศ.2430 ยิ่งไปกว่านั้นองค์ผู้สถาปนายังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ใช้พระปรมาภิไธยของพระองค์เป็นชื่อสถาบันว่า“มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เมื่อ พ.ศ.2439เพื่อเป็นอนุสรณ์เฉลิมพระเกียรติแด่พระองค์เอง จุดเด่นที่สอง มาจากพระราชหัตถเลขาของรัชกาลที่ 5 ที่ทรงมีถึงเจ้าพระยาปภากร ความตอนหนึ่งว่า “ที่นี่จะสร้างขึ้นสำหรับสวนมหานิกาย จะให้ชื่อว่ามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพราะเหตุนี้พระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตฺตเถร)อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุในขณะนั้น ได้เรียกประชุมพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย 57 รูป ที่วัดมหาธาตุเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2490ได้ข้อยุติร่วมกันให้เปิดการศึกษามหาจุฬาฯ ในรูปแบบมหาวิทยาลัย จึงได้ประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพุทธศักราช 2490 ดีใจที่ท่านเจ้าคุณพระราชเวที (พร)เป็นต้นเสียงสวดชะยันโต ตอนที่ทานเจ้าคุณพระพิมลธรรมประกาศเรื่องนี้จบลง

การที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงมีพระราชประสงค์ให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาสำหรับพระสงฆ์มหานิกายนี้ถือว่าเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ประการหนึ่ง เพราะเท่ากับว่าจำนวนประชากรสงฆ์ที่มหาวิทยาลัยจะต้องรับภาระดูแลด้านการศึกษานั้น มีจำนวนมากกว่าสามแสนรูป ด้วยเหตุนี้เองมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก และเพื่อให้คงความเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกเอาไว้สภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้มีมติให้รับบรรพชิตและคฤหัสถ์เข้าศึกษา ในอัตราส่วน70/30คือให้รับนิสิตฝ่ายบรรพชิตร้อยละ70 และรับนิสิตฝ่ายคฤหัสถ์ ร้อยละ30 (พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2554,หน้า 76)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย (ปรียาพรวงศ์บุตรโรชน์,2553,หน้า8)

สภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีมากและอัตราเร่งสูงในปัจจุบัน การบริหารจัดการที่เป็นอยู่จำเป็น ต้องรื้นและปรับระบบอย่างมากจึงจะสามารถเผชิญกับสิงท้าทายได้ รวมทั้งทำหน้าที่ในบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่พึ่งของชาติได้ ปัจจัยกำหนดอนาคตของการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นมหาวิทยาลัย แต่ละแห่งต้องมีจุดยืนหรือค่านิยมหลักเป็นเครื่องกำกับให้งานต่างๆเป็นไป โดยมีเป้าหมายที่ถูกต้องไม่หลงทาง โดยมีเอกลักษณ์ของตนเองปัจจัยกำเนิด และสถานะด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงต้องสามารถมีพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เป็นของตนเองและแตกต่างจากที่อื่นได้ การกำหนดเอกลักษณ์นี้ต้องมีการพิจารณาให้ถ่องแท้ สร้างเป้าหมายที่ดีพอที่จะเป็นที่ภาคภูมิใจพร้อมไปกับความเป็นไปได้ กระบวนการในการวางเอกลักษณ์ต้องอาศัยกลุ่มนำ แต่ที่สำคัญคือการมีส่วนรวมเป็นเจ้าของและยึดถือเอกลักษณ์นั้น โดยประชาคมทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย ตลอดจนสังคมโดยรวมที่รวมเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยของรัฐด้วย ในที่สุดต้องพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยต้องมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพและวัฒนธรรมองค์การ สภามหาวิทยาลัยในฐานะองค์การรับผิดชอบเชิงนโยบายและการกำกับดูแลต้องมีองค์ประกอบและบุคคลที่เหมาะสม ตลอดจนรับผิดชอบกระทำหน้าที่ของผู้บริหาร แม้จะเป็นหน้าที่หนึ่ง แต่มิใช่หน้าที่หลักที่จะทำให้มหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศได้ ในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยนั้น การถ่วงดุลเป็นผลเสียได้ โดยเป็นกลไกที่ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัวหรือขาดความกล้าหาญและความคิดใหม่ที่บุกเบิกตามบทบาทที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย การวางความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับอธิการบดีให้อยู่ในลักษณะส่งเสริมรวมพลังกัน จะทำให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้ โดยมีความรอบคอบมั่นคงและยั่งยืน(จรัส สุวรรณเวลา, 2551,หน้า114-116)

การบริหารจัดการนับตั้งแต่อธิการบดีลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับล่างที่สุด ถ้าระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยไม่มีการปรับเปลี่ยนให้รวดเร็วตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะมีปัญหาเช่นเดียวกัน ดังนั้น“แบบฉบับ”การบริหารจัดการที่นำโดยอธิการบดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นเดียวกัน ยิ่งในปัจจุบันที่มีการเน้น“มหาวิทยาลัยเรียนรู้”(หรือLearning University)เน้น“มหาวิทยาลัยนวัตกรรม” (หรือInnovative)วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในด้านการบริหารจัดการที่นำโดยอธิการบดีจึงเป็นประเด็นที่จะชี้วิวัฒนาการของมหาวิทยาลัย (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2549: หน้า 46)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาสำหรับทศวรรษที่ 21 มีประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารจัดการมีอยู่ 9 เรื่องใหญ่คือ

1. ภารกิจใหม่เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภารกิจสำคัญของอุดมศึกษาในทศวรรษหน้าไม่ใช่เพียงแต่การศึกษาในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง หรือสร้างนักวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งอย่างที่เคยปฏิบัติมา แต่อุดมศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้คนได้เรียนสูงขึ้นและสามารถเรียนได้ตลอดชีวิต จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสเต็มที่และมีระบบที่ยืดหยุ่นทั้งเข้าและออก รวมทั้งมีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนาให้เต็มที่ควบคู่ไปกับการเลื่อนฐานะทางสังคมจากการอุดมศึกษาด้วย

2. การมีส่วนรวมในการพัฒนาการศึกษา โดยรวมและการเปิดโอกาสทางการศึกษา บทบาทใหม่ของอุดมศึกษาในข้อนี้ปฏิญญาเรียกร้องให้อุดมศึกษารวมงานอย่างแข็งขันกับทั้งพ่อแม่ โรงเรียน นักเรียน ชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับโดยไม่มีรอยต่อของแต่ละระดับพร้อมกันนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนรู้ตลอดชีวิตดำเนินไปได้อย่างดี แนวทางในข้อนี้จะทำให้จะต้องเปลี่ยนเป้าหมายและระบบทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นใหม่

3. การส่งเสริมให้ดำเนินการวิจัยอย่างเต็มที่และจริงจัง ปฏิญญาฉบับนี้ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า จุดมุ่งหมายของอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริมงานวิจัยและใช้ความรู้จากการวิจัยนั้น ช่วยพัฒนาสังคมทั้งในด้านวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ จะต้องส่งเสริมการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และการสร้างสรรค์ทางศิลปะ การเปลี่ยนแปลงนี้จะนำ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวิชาการครั้งสำคัญ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบการจูงใจและรางวัลในระบบของการบริหารบุคคลด้วยเช่นกัน

4. การส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการและความรับผิดชอบ คือสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งอาจารย์และนักศึกษาจะต้องรักษาและพัฒนาภาระสำคัญด้วยการยึดมั่นในจริยธรรม หลักวิชาและสติปัญญาอย่างเยี่ยมยอดในทุกกิจกรรมสามารถที่จะแสดงออกอย่างรับผิดชอบต่อปัญหาทางจริยธรรมวัฒนธรรมและสังคมได้อย่างเต็มเปี่ยม พร้อมทั้งวิเคราะห์วิจารณ์ มองอนาคตและชี้ปัญหา รวมถึงแนวทางป้องกันปัญหาให้แก่สังคมได้อย่างมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการเต็มที่ภารกิจนี้ทำให้อุดมศึกษาจะต้องมีความเป็นอิสระและดำเนินการอย่างมีเสรีภาพเพียงพอ

5. การเน้นตัวผู้เรียนการคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์เป็นเป้าหมายหลักสำหรับอนาคต ซึ่งปฏิญญาโลกบ่งไว้ชัดเจน ในสภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกเรานี้ จำเป็นที่จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นหลักใหญ่ เน้นความหลากหลายของผู้เรียน สาระวิธีการการปฏิบัติและวิธีการให้ข้อมูลรวม ถึงความร่วมมือกับชุมชนและสังคม นอกจากนั้นควรเรียนจากประสบการณ์จริงคิดสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆและสามารถวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาของสังคมได้ มองเห็นทางแก้และรับผิดชอบต่อสังคมด้วยรูปแบบนี้เป็นการเปลี่ยนวิธีคิดของอุดมศึกษาที่มีมาแต่เดิมที่ถือเอาตัว ผู้สอนเป็นหลักใหญ่และผู้เรียนตามที่ผู้สอนเสนอและบอกให้เป็นสำคัญ

6. ความสัมพันธ์กับโลกของงาน ความสอดคล้องกับชุมชนและสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ข้อเรียกร้องนี้ก็เห็นได้ชัดเจนจากบทบาทของอุดมศึกษาที่เป็นมาแต่เดิมที่มีลักษณะเป็นหอคอยช้างวางตัวไว้สูงกว่าสังคมทำให้สิ่งที่บัณฑิตเรียนมาไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเท่าที่ควร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

นอก จากนั้นอุดมศึกษายังต้องรับใช้สังคม ทั้งระยะสั้น ระยะยาวด้วยการยอมรับวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทิศทางของการอุดมศึกษาใหญ่อย่างมาก

7. คุณภาพการประเมินและการวางแผนระยะยาว ปฏิญญาฉบับนี้ยังมีจุดเน้นที่สำคัญอีกในเรื่องของคุณภาพและการประเมินคุณภาพ โดยเฉพาะถือว่าการประเมินคุณภาพ ซึ่งจะต้องมีทั้งการประ เมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากภายนอกโดยผู้เชี่ยวชาญในระดับสากล ซึ่งจะต้องอาศัยเครือ ข่ายและความร่วมมือเข้ามาเพื่อช่วยส่งเสริมคุณภาพให้ได้การที่จะทำให้คุณภาพเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องก็จำเป็นจะต้องมีการวางแผนระยะยาวประกอบด้วย

8. ให้ความสนใจกับบุคคลและเทคโนโลยี ปฏิญญาฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรใน อุดมศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะอาจารย์และนักศึกษาเพราะเป็นกำลังสำคัญของอุดมศึกษา โดยอาจารย์จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เป็นเลิศทางด้านการวิจัยและการเรียนการสอน ในขณะที่นักศึกษาก็จะต้องได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาถึงขีดสุดด้วยระบบการศึกษาที่เหมาะสม

9. สร้างความแข็งแกร่งทางการบริหารจัดการและการเงิน คือเรื่องของการสร้างความแข็งแกร่งทางด้านการบริหารจัดการการเงิน โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีอิสระในการบริหารงาน แต่ก็พร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากสังคมภายนอก จากนั้นยังจะต้องมีการบริหารที่มุ่งอนาคตมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในเรื่องของการเงินก็จะต้องโปร่งใส รัฐจะต้องดูแลเป็นหลัก แต่ก็เปิดโอกาสให้ชุมชน สังคมเข้ามามีส่วนรับผิดชอบด้วยอย่างเต็มที่

แนวโน้มหลักเก้าประการตามที่กล่าวมาตามปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษานั้นสะท้อนให้เห็นชัดว่าการที่จะดำเนินไปให้สอดคล้องกับแนวทางของโลก หรือจะประยุกต์กระแสของโลกให้สอดคล้องกับของไทยมากขึ้นนั้น จำเป็นที่เราจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการอุดมศึกษาและการบริหารจัดการอุดมศึกษาอย่างมาก (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2546 หน้า 2-5)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นไปตามสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเทศ ในประเทศที่มีลักษณะเป็นการบริหารแบบสั่งการหรือรวมศูนย์ การบริหารสถาบันอุดมศึกษาก็จะมีลักษณะรวมศูนย์เข้าสู่กลางด้วยเช่นเดียวกัน แต่ในบางประเทศที่มีลักษณะกระจายอำนาจออกไปสู่ท้องถิ่นชุมชนมาก รูปแบบการบริหารอุดมศึกษาก็กระจายออกไปด้วยเช่นกัน ในประเทศไทยเราเองก็มีลักษณะการบริหารประเทศเป็นการรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางและดูแลบังคับบัญชา โดยส่วนราชการเป็นสำคัญรูปแบบการบริหารจึงยังคงเป็นแบบราชการ จนกระทั่งมีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เราจึงได้พัฒนาบริหารที่เป็นระบบอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยขึ้น

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนคือการบริหารในระบบของราชการ นั่นคือถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยราชการหน่วยหนึ่ง เช่นเดียวกันกับโรงเรียน โรงพยาบาล ทหาร ตำรวจ แนวทางการบริหารก็เป็นไปแนวทางของทางราชการทั้งหมดหน่วยราชการ จะเป็นคนกำหนดมาตรฐานกลางไม่ว่าจะเป็นจุดมุ่งหมายทางวิชาการที่กล่าวถึงหลักสูตร การรับนักศึกษา ล้วนแล้วแต่จะต้องดำเนินไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยราชการส่วนกลางทั้งสิ้นและจะต้องยึดถือระบบเดียวกันทั้งประเทศ ถึงแม้ว่าจะมีการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจ

ไปให้แต่ละสถาบันดำเนินการเองไปบ้าง แต่ก็ยังเป็นเพียง“การมอบอำนาจ”เท่านั้นซึ่งหน่วยราชการส่วนกลางจะเรียกอำนาจการจัดการคืนเมื่อใดก็ได้

ส่วนรูปแบบการบริหารอุดมศึกษาในอีกลักษณะหนึ่ง เป็นการบริหารที่เป็นระบบของมหาวิทยาลัยเอง ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษามีอิสระดำเนินการตัดสินใจได้เองตามเป้าหมายและกระบวนการทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาโดยไม่ต้องยึดมั่นกับระเบียบและแนวปฏิบัติของราชการแต่กำหนดรูปแบบและแนวทางของมหาวิทยาลัยขึ้นมาเอง ให้มีลักษณะเฉพาะของตนเองสอดคล้องกับธรรมชาติของสถาบันอุดมศึกษา

ในแนวทางนี้สถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและดำเนินงานขึ้นเอง โดยมีคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นฝ่ายกำหนดขึ้นแล้ว การบริหารงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแนวทางที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นและสามารถพัฒนางานวิชาการให้เป็นเลิศได้กว่ารูปแบบแรก ระบบมหาวิทยาลัยนี้มีหลายรูปแบบแต่หลักการใหญ่ก็ยังคล้ายคลึงกันคือสถาบันอุดม ศึกษามีอิสรเสรีภาพที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานของตนเอง แต่ต้องได้รับการตรวจสอบจากสังคมและจากรัฐด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ในมาตรา 36 ว่า “ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานราชการในกำกับของรัฐยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้ โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ”

ความในมาตรานี้บ่งบอกชัดเจนว่าให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นอิสระสามารถบริหารได้เองอย่างเป็นอิสระ โดยมี 2 ลักษณะให้เลือกคือเป็นนิติบุคคลที่เป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ แต่ทั้งสองลักษณะกฎหมายก็ได้ให้อำนาจไว้ว่าดำเนินงานได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารของตนเองและมีสภาของสถาบันเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบโดยตรง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์,2546,หน้า 53-55)

เพราะว่าสถานศึกษาเป็นองค์การ ที่มีลักษณะเหมือนระบบราชการอื่น ๆ ซึ่งมีการแบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีการลำดับการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์และความก้าวหน้าในราชการ ในการแบ่งงานนี้เป็นการกำหนดหน้าที่เฉพาะ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน การแบ่งงานแบ่งเป็นภาควิชาการแผนก สาขา โดยกำหนดหน้าที่เฉพาะ จึงทำให้เกิดบุคคลที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆในเรื่องความก้าวหน้านั้น ระบบราชการจะให้พื้นฐานความสามารถของคนที่มีผลงาน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปมักดูอาวุโส และผลงานทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ (Weber,1947:334อ้างในธร สุนทรายุทธร, 2551,หน้า 80)

ตัวแบบการบริหารงานภาครัฐแบบดั่งเดิมที่ยึดการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวได้และบริหารราชการที่ไม่ยืดหยุ่น การปฏิบัติงานโดยยึดแบบแผนตามขั้นตอนปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ขอบเขตของงานที่แคบ รวมทั้งมีตัวแบบปฏิบัติการและวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการภายในเป็นหลัก ทั้งหมดนี้ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในการรับมือกับปัญหา ซึ่งมักอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมของหน่วยงานภาค รัฐ (จักร ติงศภัทิย์,2552,หน้า27)

องค์การแบบราชการส่วนมาก เป็นองค์การของรัฐที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการต้องมีการดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องกัน ตามแนวคิดของWeberมีลักษณะ (1) การแบ่งหน้าที่งานและงานเฉพาะ (2) การไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว (3) การกระจายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น (4) กฎระเบียบราชการและ (5) ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

1.การแบ่งหน้าที่งานและงานเฉพาะ จากความคิดของWeberการแบ่งหน้าที่และงานเฉพาะหมายถึงการแบ่งกิจกรรมหรืองานไปตามโครงสร้างของงานราชการ และจัดอย่างเป็นทางการ(Gerth & Mills,1946:196)ทั้งนี้เพราะงานในองค์การราชการเป็นงานที่สลับซับซ้อนที่ไม่สามารถจัดทำคนเดียวได้ การแบ่งงานยึดหลักการแบ่งอย่างมีเหตุผล และสัมพันธ์กับหน้าที่และความรับผิดชอบ การแบ่งหน้าที่งานช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ ผลจากการแบ่งหน้าที่งานทำให้เกิดผู้เชี่ยวชาญงานแต่ละสาขา นอกจาก นี้ยังช่วยให้ผู้บริหารได้เป็นแนวทางในการกำหนดผู้ทำงานได้อย่างเหมาะสม

2. การไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว ระบบราชการไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว ระบบราชการจะใช้การตัดสินใจบนพื้นฐานความจริงไม่ใช่ความรู้สึกครูจะได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียนตามเหตุผลและเท่าเทียมกันทุกคน

3. การกระจายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ระบบราชการจะจัดการบริหารเป็นไปตามลำดับขั้น โดยผู้ที่อยู่ขั้นต่ำสุดจะถูกบังคับบัญชาโดยผู้ที่อยู่สูงกว่า(Weber,1947:331)การกระจายอำนาจหน้าที่ระบุไว้เป็นแผนผัง การบริหารที่แสดงถึงสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันไป การออกคำสั่งและการปฏิบัติตลอดจนการรายงานจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น และจะต้องมีหลักฐานหรือลายลักษณ์อักษรที่แน่นอน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4. กฎระเบียบราชการWeberว่าทุกๆระบบราชการจะต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ครอบควบคุมการทำงาน การใช้ระเบียบราชการโดยหลักการแล้ว จะใช้สำหรับทุกคนในองค์การที่มีข้อยกเว้นระเบียบกฎเกณฑ์จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสิทธิหน้าที่ที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้นๆทั้งนี้เพื่อช่วยให้การประสานงานกิจกรรมให้เป็นไปตามลำดับขั้น นอกจากนี้กฎและระเบียบราชการยังเป็นตัวช่วยให้งานนั้นดำเนินไปได้ดี แม้ว่าจะเปลี่ยนตัวบุคคลก็ตาม

5. ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ เนื่องจากระบบราชการมีการยึดหลักความสามารถและผลงานที่ประจักษ์ ดังนั้นผู้หวังความก้าวหน้าจะพยายามทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นWeberว่าระบบการเลื่อนตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับความ “อาวุโส”และความสำเร็จในงาน หรือทั้งอาวุโสและผลงานการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา(Gerth & Mills,1946:196)การคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งนั้นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้เลือกบุคคลที่เหมะสมกับงานโดยดูความรู้ ความสามารถและต้องมีการฝึกอบรมมาก่อน

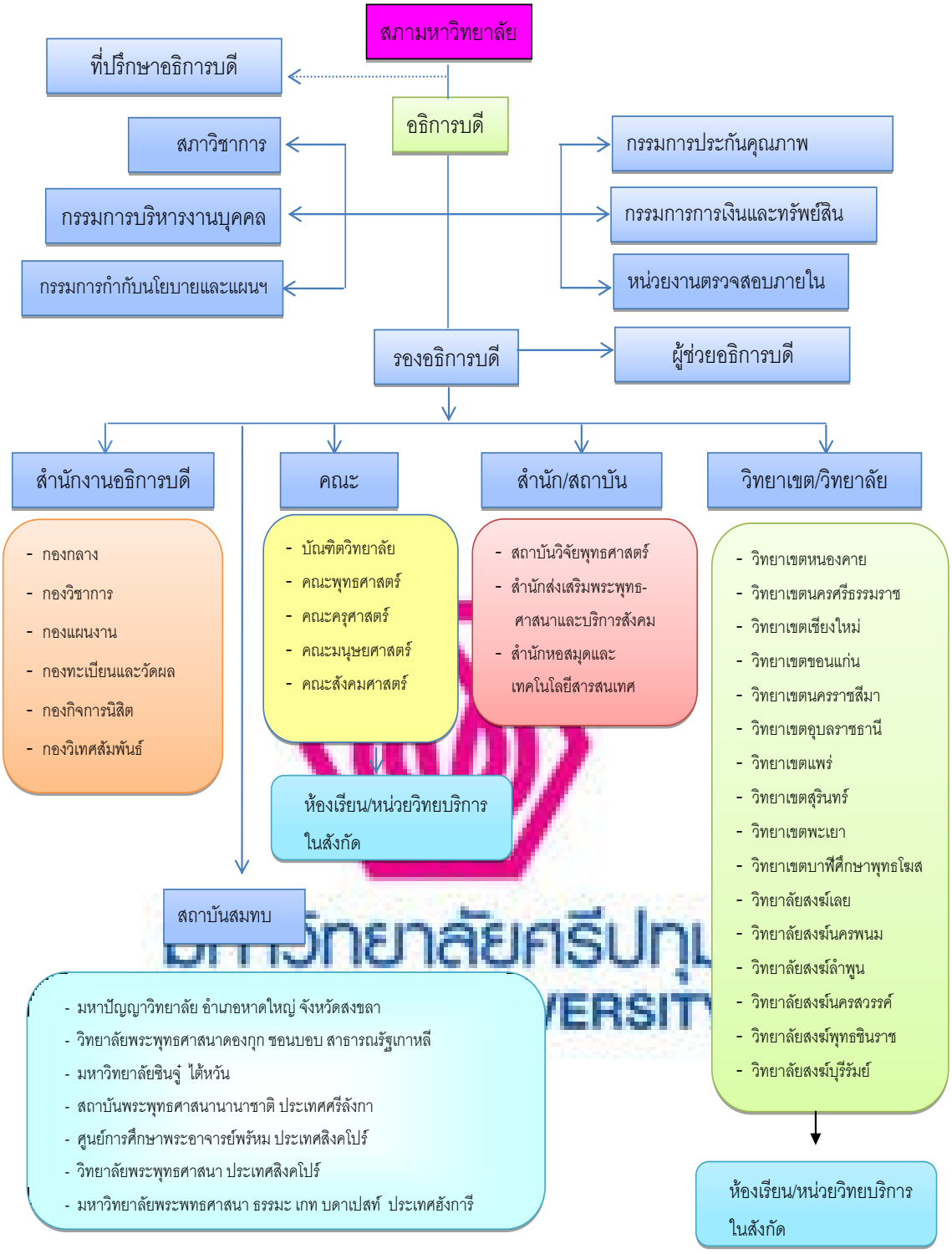
Gouldner (1950:53-54อ้างในธร สุนทรายุทธร,2551,หน้า 74) อธิบายเพิ่มเติมว่าคุณลักษณะอุดมคติของระบบราชการนั้น จะช่วยในการพิจารณาว่าองค์การไหนมีลักษณะอย่างไร

บางองค์การอาจจะใช้ระบบราชการเข้ามา ใช้บริหารมาก บางองค์การอาจใช้น้อย และเลือกใช้ในส่วนที่ดี ๆสิ่งที่น่าพิจารณาคือภายใต้เงื่อนไขอะไร ระบบราชการแบบไหนบ้างทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพราะสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกับสภาพปัญหาดังกล่าวได้ดี

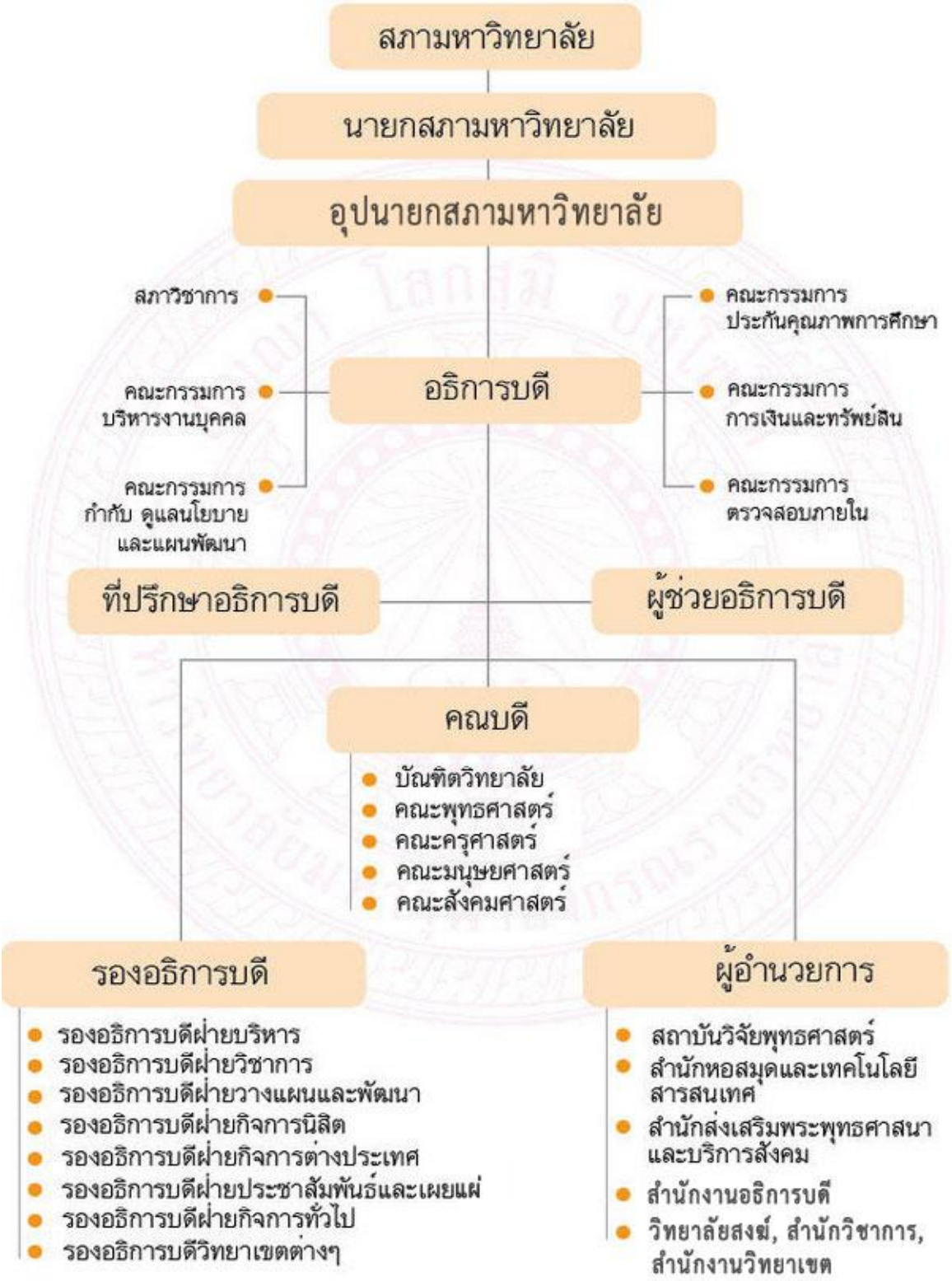
2.3.2 โครงสร้างและการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โครงสร้างมหาวิทยามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ฝ่ายมหานิกาย การบริหารและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์การบริหารสูงสุด ซึ่งแสดงตามแผนผังดังนี้



ภาพประกอบที่ 5 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพประกอบที่ 6 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
การบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการวางแผน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) นั่นหมายความว่าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเติบใหญ่มาจนถึงทุกวันนี้ก็ด้วยวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้นิยามความหมายของคำว่ากลยุทธ์ไว้ว่า“การที่มีเล่ห์เหลี่ยม,วิธีการที่ต้องใช้กลอุบายต่างๆ,เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้”และได้นิยามความหมายของคำว่ายุทธศาสตร์ไว้ว่า “วิชาว่าด้วยการพัฒนาและใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงบและยามสงคราม”

นักบริหารในปัจจุบันนิยมใช้คำว่ากลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในความหมายเดียวกัน เพราะแปลมาจากภาษาอังกฤษคำเดียวกันว่าStrategyซึ่งหมายถึงวิธีการ แผนการหรือวิธีพลิกแพลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (A Method, Plan, or Stratagem to Achieve some Goal) ดังนั้นจึงใช้คำว่ากลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในความหมายเดียวกันว่า“การใช้แผนการอย่างพลิกแพลงตามสถานการณ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้” ตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยใช้วิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์(Strategic Management)ในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย คำว่า“การบริหารเชิงกลยุทธ์” หมายถึง“การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการใช้แผนการอย่างพลิกแพลงตามสถานการณ์” ดังคำกล่าวของประธานาธิบดีธีโอดอร์ รูสเวสต์ (Theodore Roosevelt) ที่ว่า “ตาดูดาวเท้าติดดิน (keep your eyes on the stars and your feet on the ground) ” สองตามมองที่ดวงดาว คือเป้าหมาย สวนสองเท้าก็เดินไปตามแผนเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาก็คือเราสร้างวิสัยทัศน์ว่าจะผลักดันให้มหาวิทยาลัย พัฒนาไปเป็นอะไร นั่นคือพวกเรากำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจนก่อนจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้น ตามลำดับมีขั้นมีตอนและมีการปรับเปลี่ยนแผนการตามสถานการณ์ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมาย และแผนการร่วมกันจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารองค์การ องค์การที่ขาดเป้าหมายและการวางแผนก็เหมือนเรือที่ขาดหางเสือ ย่อมจะแล่นสะเปะสะปะและบางที่อาจจะแล่นวนกับมาที่จุดตั้งต้นก็ได้

การบริหารเชิงกุลยุทธ์นี้มีอยู่แล้วในพระพุทธศาสนา เรียกว่า การบริหารตามแนวอริยสัจ 4 ซึ่งเริ่มจากการตระหนักรู้ปัญหาหรือทุกข์ขององค์การ เราตรวจดูว่าอะไรเป็นสมุทัย คือสาเหตุของปัญหาเราคาดว่าปัญหาอย่างไร ซึ่งตรงกับอริยสัจข้อที่ 4 คือมรรค กระบวนการทั้งหมดนี้เป็นการบริการเชิงกลยุทธ์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),2554,หน้า 70-73)

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามนโยบายของรัฐบาลหลายรัฐบาลที่ผ่านมาล้วนแล้วกำหนดให้มหาวิทยาลัยที่อยู่ในระบบราชการต้องออกจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัย “ในกำกับของรัฐ”คือไม่ได้อยู่ในระบบราชการ แต่ยังถือว่าเป็นส่วนราชการของรัฐอยู่ (อดุลย์ วิริยเวชกุล,หน้า 13)

หลักการสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือความเป็นอิสระ มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานสูงสามารถพัฒนาองค์การและระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ลด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ขั้นตอนการทำงาน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินการต่าง ๆ ส่วนใหญ่สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัยมีการควบคุมจากหน่วยงานภายนอกเท่าที่จำเป็น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2551,หน้า26)

พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหารงานการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์การให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้แบ่งส่วนงานเพื่อรับผิดชอบภาระงานของมหาวิทยาลัยออกเป็นระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน มี 9 ส่วนงาน ประกอบด้วย

1. สำนักงานอธิการบดี
2. บัณฑิตวิทยาลัย
3. คณะพุทธศาสตร์
4. คณะครุศาสตร์
5. คณะมนุษยศาสตร์
6. คณะคณะสังคมศาสตร์
7. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
8. สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

2. ส่วนงานระดับวิทยาเขต มี 10 วิทยาเขต ประกอบด้วย

1. วิทยาเขตหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
5. วิทยาเขตนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
6. วิทยาเขตอุบลราชธานี จังหวัดนครราชสีมา
7. วิทยาเขตแพร่ จังหวัดแพร่
8. วิทยาเขตสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
9. วิทยาเขตพะเยา จังหวัดพะเยา
10. วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส จังหวัดนครปฐม

3. ส่วนงานระดับวิทยาลัยสงฆ์ มี 7 แห่ง ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยสงฆ์เลย จังหวัดเลย
2. วิทยาลัยสงฆ์นครพนม จังหวัดนครพนม
3. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน
4. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
5. วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
6. วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
7. วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี จังหวัดปัตตานี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

4. สถาบันสมทบ มี 7 แห่ง ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยพระพุทธศาสนาดองกุก ชอนบอบ สาธารณรัฐเกาหลี

2. มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาชินจู๋ สาธารณรัฐไต้หวัน

3. มหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวรวราราม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. สถาบันพระพุทธศาสนานาชาติศรีลังกา

5. ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรัหม ประเทศสิงคโปร์

6. วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์

7. มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาธรรมะเกท บูดาเปสท์ ประเทสสิงคโปร์(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2552,หน้า12)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐถือเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยฝ่ายมหานิกาย การบริการและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์การบริหารสูงสุด

ก. องค์การบริหารของมหาวิทยาลัย

1. สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมและกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย เฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเงินและทรัพย์สิน การออกแบบระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งถอดถอนผู้บริหารและการอนุมัติปริญญา

2. สภาวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ควบดูแลทางด้านวิชาการ เช่น หลักสูตรการสอน การวัดผลการให้ปริญญา การให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จัดหาวิธีการทำให้การศึกษา การวิจัย การบริหารทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเจริญยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ข. การแบ่งส่วนงาน

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงาน พ.ศ.2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนพิเศษ 100 ง 27 ตุลาคม 2541 ให้แบ่งส่วนงานดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองวิชาการ กองแผนงาน กองทะเบียนและวัดผล กองกิจการนิสิต และกองวิเทศสัมพันธ์

2. สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยในบัณฑิตวิทยาลัย

3. คณะพุทธศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาพระพุทธศาสนา ภาควิชาศาสนาและปรัชญา และภาควิชาบาลีสันสกฤต

4. คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาปริยัติธรรมและจริยศึกษา ภาควิชาบริการการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ และภาควิชาหลักสูตรและการสอน

5. คณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาต่างประเทศ และภาควิชาจิตวิทยา

6. คณะสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชารัฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

7. สำนักงานบริหารในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

8. สำนักงานหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานบริหาร ส่วนหอสมุดกลางและส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ

9. สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ประกอบด้วย สำนักงานบริหารส่วนธรรม นิเทศ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย และโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ในปัจจุบันเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้แบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี แบ่งส่วนงาน ดังนี้

1. กองกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายพิธี การและงานประชุม ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายนิติการ และฝ่ายกิจการพิเศษ

2. กองวิชาการ ประกอบด้วย ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ฝ่ายหลักสูตรและการสอนฝ่ายตำราและเอกสารทางวิชาการ และฝ่ายคัมภีร์พุทธศาสตร์

3. กองแผนงาน ประกอบด้วย ฝ่ายนโยบายและแผนงบประมาณ ฝ่ายวิจัย สถาบันและสารสนเทศ และฝ่ายประสานงานวิทยาเขต

4. กองทะเบียนและวัดผล ประกอบด้วย ฝ่ายทะเบียนนิสิต และฝ่ายประเมินผล การศึกษา

5. กองกิจการนิสิต ฝ่ายส่งเสริมกิจการนิสิต และฝ่ายปฏิบัติศาสนกิจนิสิต

6. กองวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย ฝ่ายพิธีการและสารนิเทศ และฝ่ายประสานงานระหว่างประเทศ

2. บัณฑิตวิทยาลัย คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

3. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มีสำนักงานบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือฝ่ายวางแผนและส่งเสริมการวิจัย ฝ่ายวิจัยและมาตรฐานการวิจัย และฝ่ายจัดหาทุนและเผยแพร่งานวิจัย

4. สำนักงานหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งส่วนงาน ดังนี้

1. สำนักงานบริหารแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายวางแผน และพัฒนา

2. ส่วนหอสมุดกลางแบ่งเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาและฝ่ายเทคโนโลยีและบริการ

3. ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ และฝ่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5. สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

1. สำนักงานบริหาร แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่

2. ส่วนธรรมนิเทศ แบ่งเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริการฝึกอบรม ฝ่ายธรรมวิจัย ฝ่ายพัฒนาศาสนาแคมป์สน ฝ่ายมหาจุฬาอาศรม และฝ่ายวิปัสสนาธุระ

3. อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายวางแผนและวิชาการ

4. โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายวิชาการและกิจกรรม

6. วิทยาลัยสงฆ์ แบ่งส่วนงานเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวางแผนและวิชาการ

7. วิทยาเขต แบ่งเป็น 3 ส่วนงานใหญ่เหมือนกัน คือ

1. สำนักงานวิทยาเขต ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคลังและพัสดุ และฝ่ายกิจการนิสิต

2. สำนักวิชาการ แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายทะเบียนและวัดผล และฝ่ายห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. วิทยาลัยสงฆ์ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวางแผนและวิชาการ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2554,หน้า 13-15)

ด้านการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาการหลักสูตร 6 ระยะ คือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ระยะที่ 1 หลักสูตรมหาธาตุวิทยาลัย พุทธศักราช 2432 มีเฉพาะหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี เวลาสอบใช้วิธีการแปลด้วยปากเปล่า จัดเป็นหลักสูตแบบเก่า

ระยะที่ 2 หลักสูตรยุคบุกเบิกในรูปมหาวิทยาลัย พุทธศักราช2490 แบ่งเป็น 3 ส่วนต่อเนื่องกัน คือ

1. หลักสูตรต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา เป็นการปรับพื้นความรู้ พุทธศักราช 2490

2. หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา พุทธศักราช 2494

3.หลักสูตรระดับอุดมศึกษา พุทธศักราช 2493 จัดการศึกษาคณะพุทธศาสตร์เป็นคณะแรก หลักสูตรประกอบด้วย 16 หมวดวิชา ไม่มีการแยกออกเป็นรายวิชาเอก วิชาโท และไม่มีระบบหน่วยกิต หมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หมวดวิชาภาษาอังกฤษ หมวดวิชาภาษาสันสกฤต หมวดวิชาการปกครองคณะสงฆ์ หมวดวิชาประวัติศาสนา หมวดวิชาจิตวิทยา และหมวดวิชาภาวนาวิทยา

ระยะที่ 3 หลักสูตรยุคปรับให้เข้ามาตรฐานของมหาวิทยาลัยทั่วไปพุทธศักราช 2500 มี 2 ระดับคือ

1. หลักสูตรระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ประกอบด้วยหลักสูตรบาลีอบรมศึกษา(มศ.3) หลักสูตรบาลีสาธิตศึกษา(มศ.3)และหลักสูตรบาลีเตรียมอุดมศึกษา(มศ.5)

2. หลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี 2ระดับ คือ ระดับที่ 1หลักสูตรวิทยาลัยครูศาสนศึกษา เปิดสอนระดับ ป.กศ. ในพุทธศักราช 2506 และเปิดสอนระดับป.กศ.สูง ในพุทธศักราช 2508 เป็นหลักสูตร 2 ปี เรียน 71 รายวิชา ไมต่ำกว่า 100 หน่วยกิต ระดับที่ 2 หลักสูตรบาลี อุดมศึกษา คณะพุทธศาสตร์ให้เรียน 981 รายวิชา 211 หน่วยกิต ในปีพุทธศักราช 2504 คณะครุศาสตร์ เปิดสอนให้เรียน 93 รายวิชา 206 หน่วยกิต และในพุทธศักราช 2506 คณะเอเชียอาคเนย์ เปิดสอน และในพุทธศักราช 2509 เปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสงเคราะห์ศาสตร์ ให้เรียน 107รายวิชา 258 หน่วยกิต ท้ายที่สุดในปีพุทธศักราช 2516 มีการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรระดับอุดมศึกษาใหม่ ดังนี้

- วิชาบังคับพระพุทธศาสนา ไม่น้อยกว่า 55 หน่วยกิต
- วิชาปริญญาตรีสามัญ ประกอบด้วย

ก. วิชาบังคับสามัญ ไมน้อยกว่า 70 หน่วยกิต

ข. วิชาเฉพาะ (เอก-โท) ไมน้อยกวา 65 หน่วยกิต

- วิชาเลือกเสรี 10 หน่วยกิต

รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า 200 หน่วยกิต

ระยะที่ 4 หลักสูตรเตรียมการรับรองวิทยฐานะ พุทธศักราช 2527 เฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีได้มีการปรับปรุงครั้งใหญ่ ลดจำนวนหน่วยกิตให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย เหลือเพียง 150 หน่วยกิต เปลี่ยนโครงสร้างหลักสูตร เป็นดังนี้

1.วิชาแกนพุทธศาสตร์ 35 หน่วยกิต

2.วิชาพื้นฐานทั่วไป 41 หน่วยกิต

3.วิชาโท พระพุทธศาสนา 18 หน่วยกิต

4. วิชาเอก 50 หน่วยกิต

5. วิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต

6. ภาษาอังกฤษเสริม 16 หน่วยกิต วันที่ 27 กันยายน พุทธศักราช 2527 ได้มีการตราพระราช บัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527.

ระยะที่ 5 หลักสูตรปรับปรุงและหลักสูตรใหม่ พุทธศักราช 2538 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรใหม่ระดับปริญญาตรี จำนวนหน่วยกิตยังคงจำนวน 150 แต่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างราย วิชาใหม่ดังนี้

แผน ก.

-วิชาพื้นฐานทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

-วิชาแกนพระพุทธศาสนา ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต

-วิชาเอก (บังคับและเลือก) ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต

-วิชาโท ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

-วิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต

แผน ข.

- วิชาพื้นฐานทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

-วิชาแกนพระพุทธศาสนา ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต

-วิชาเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า 66 หน่วยกิต

-วิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต

ระยะที่ 6 หลักสูตรปรับปรุงเข้าเกณฑ์มาตรฐานของสกอ.พุทธศักราช 2548 -2549ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับ เฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ปรับปรุงแล้วเสร็จและเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2550 ลดจำนวนหน่วยกิตเหลือ 140 หน่วยกิตและปรับเปลี่ยนโครงสร้างรายวิชาให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของ สกอ. ดังนี้

โครงสร้างแบบวิชาเอก -โท

-หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต

-หมวดวิชาเฉพาะ (แกนพระพุทธศาสนา) 30 หน่วยกิต

-หมวดวิชาเฉพาะ 74 หน่วยกิต

(เฉพาะด้าน-แกนพุทธประยุกต์+เอก+โท)

-หมวดวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต

โครงสร้างแบบวิชาเอกเดี่ยว

-หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต

-หมวดวิชาเฉพาะ (แกนพระพุทธศาสนา) 30 หน่วยกิต

-หมวดวิชาเฉพาะ 74 หน่วยกิต

(เฉพาะด้าน-แกนพุทธประยุกต์+เฉพาะสาขา)

-หมวดวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

พัฒนาการด้านการขยายระดับการศึกษา

ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

1. พุทธศักราช 2490 เปิดการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรปรับพื้นฐานของนิสิต 2 ระดับ คือระดับพื้นฐานทั่วไปกับเตรียมอุดมศึกษา ต่อมาหลักสูตรนี้ได้ พัฒนามาเป็นโรงเรียนบาลีอบรมศึกษา โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา ในปัจจุบันโรงเรียนทั้ง 3 แห่งนี้อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2 . พุทธศักราช 2506 เปิดสอนระดับ ป .กศ .และพุทธศักราช 2508 เปิดสอนระดับป.กศ.สูง ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรนี้แล้ว

3. พุทธศักราช 2536 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร(วิชาชีพครู)ปัจจุบันพัฒนามาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต(อาชีพครู)

4. พุทธศักราช 2547 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาบริการกิจการคณะสงฆ์ รับพระภิกษุสามเณรเข้าเรียน สำหรับพระภิกษุสามเณรผู้จบการศึกษานักธรรมชั้นเอก เมื่อจบการศึกษาแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรและสามารถใช้เป็นวุฒิการศึกษาเข้าศึกษาเล่าเรียนต่อระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระดับอุดมศึกษา

1. ระดับปริญญาตรี:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี ตั้งแต่พุทธศักราช 2490 เป็นต้นมา ปัจจุบันเปิดสอนใน 4 คณะ รวม 25 สาขาวิชา คือ คณะพุทธศาสตร์ 8 สาขาวิชา คณะครุศาสตร์ 7 สาขาวิชา คณะมนุษยศาสตร์ 4 สาขาวิชา และ คณะสังคมศาสตร์ 6 สาขาวิชา

2. ระดับปริญญาโท: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาโท ตั้งแต่พุทธศักราช 2531 เป็นต้นมา ปัจจุบันเปิดสอนแผน ก.10 (2) สาขาวิชา คือ สาขาวิชาบาลี สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (หลักสูตรภาษาไทยและหลักสูตรภาษาอังกฤษ) สาขาวิชาปรัชญา สาขาวิชาธรรมนิเทศ สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ชีวิตและความตาย และสาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต

3. ระดับปริญญาเอก : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาเอก ตั้งแต่พุทธศักราช 2543 เป็นต้นมา ปัจจุบันเปิดสอน 2 สาขาวิชา คือสาขาวิชา พระพุทธศาสนาและสาขาวิชาปรัชญา (หลักสูตรภาษาไทย แบบ 2.1 และหลักสูตรภาษาอังกฤษ แบบ (1.1) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2551,4-7)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีนโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษา ดังมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

นโยบาย

1.ผลิตบัณฑิตทุกระดับให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ คือให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการทางพระพุทธศาสนา และสามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์แขนงต่าง ๆ มีปฏิปทานาเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตน เองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

2. ปรับปรุงแนวทางการใช้ทรัพยากรและระบบควบคุมคุณภาพ เพื่อผลิตบัณฑิต ทุกระดับให้ มีประสิทธิภาพทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

3. ขยายการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเน้นด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

2. ปรับปรุงวิธีการสอน ให้มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ภายใต้คำแนะนำมากขึ้น

3. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ใช้โสตทัศนุปกรณ์และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น

4. ปรับปรุงระบบการวัดผลโดยให้มีคณะกรรมการพิจารณาข้อสอบ

5. ดำเนินการจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าอนุปริญญา

6. จัดทำหลักสูตรและเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา โดยคำนึงถึงความพร้อมของมหาวิทยาลัยและความต้องการของคณะสงฆ์

หลักสูตรและการเรียนการสอน

ก. ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

พุทธศักราช 2490 เปิดการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรปรับพื้นฐาน ความรู้ของนิสิต 2 ระดับ คือ ระดับพื้นฐานทั่วไป ต่อมาหลักสูตรนี้ได้พัฒนามาเป็นโรงเรียนบาลีอบรมศึกษา โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา ในปัจจุบันโรงเรียนทั้ง 3 นี้อยู่ในสัง กัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข. ระดับอุดมศึกษา

1. ระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี ตั้งแต่พุทธศักราช 2490 เป็นต้นมา ปัจจุบันเปิดสอนใน 4 คณะ มีหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต รวม 33 สาขาวิชา คือ คณะพุทธศาสตร์ 13 สาขาวิชา คณะครุศาสตร์ 9 สาขาวิชา คณะมนุษยศาสตร์ 5 สาขาวิชา และคณะสังคมศาสตร์ 6 สาขาวิชา โดยหลักสูตรทั้งหมดนี้ยังได้เปิดสอนที่วิทยาเขต วิทยาลัย โครงการขยายห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ และสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

หลักสูตรคณะพุทธศาสตร์

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
2. สาขาวิชาพระอภิธรรม
3. สาขาวิชาศาสนา
4. สาขาวิชาปรัชญา
5. สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์
6. สาขาวิชาภาษาบาลี
7. สาขาวิชาภาษาสันสกฤต
8. สาขาวิชามหายานศึกษา
9. สาขาวิชาพุทธศิลปกรรม
10. สาขาวิชา Mahayana Studies
11. สาขาวิชา Buddhism and Management
12. สาขาวิชา Chinese Buddhism
13 สาขาวิชา Buddhist Leadership

หลักสูตรคณะครุศาสตร์

1. สาขาวิชาบริหารการศึกษา
2. สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน
3. สาขาวิชาสังคม
4. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
5. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ
6. สาขาวิชาคณิตศาสตร์
7. สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษาและการแนะแนว

8. สาขาวิชาจริยศึกษา
9. สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสตร์

หลักสูตรคณะมนุษยศาสตร์

1. สาขาวิชาภาษาไทย
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
3. สาขาวิชาประวัติศาสตร์
4. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
5. สาขาวิชาจิตวิทยา

หลักสูตรคณะสังคมศาสตร์

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์
2. สาขาวิชาสังคมวิทยา
3. สาขาวิชามานุษยวิทยา
4. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
5. สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
6. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

2. ระดับปริญญาโท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาโท ตั้งแต่พุทธศักราช 2531 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 2 หลักสูตรและหลักสูตรพุทธศาสตร มหาบัณฑิต จำนวน 14 สาขาวิชา

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาพระไตรปิฎกศึกษา
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

1. สาขาวิชาบาลี
2. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
3. สาขาวิชาปรัชญา
4. สาขาวิชาธรรมนิเทศ
5. สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ
6. สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา
7. สาขาวิชามหายานศึกษา
8. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
9. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
10. สาขาวิชาชีวิตและความตาม
11. สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต
12. สาขาวิชาสันกฤต
13. สาขาวิชาภาษาศาสตร์
14. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

3. ระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาเอก ตั้งแต่พุทธศักราช 2543 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 6 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
2. สาขาวิชาปรัชญา
3. สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์
4. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
5. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
6. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ส่วนงานที่จัดการศึกษา

ก. คณะพุทธศาสตร์ มี 3 ภาควิชา ประกอบด้วย

ภาควิชาพระพุทธศาสนา ภาควิชาศาสนาและปรัชญา ภาควิชาบาลีและสันตกฤต

ข. คณะครุศาสตร์ มี 3 ภาควิชา ประกอบด้วย

ภาควิชาปริยัติธรรมและจริยศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาบริหารการศึกษา และกิจการคณะสงฆ์

ค. คณะมนุษยศาสตร์มี 3 ภาควิชา ประกอบด้วย

ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชา ภาษาต่างประเทศ ภาควิชาจิตวิทยา

ง. คณะสังคมศาสตร์มี 3 ภาควิชา ประกอบด้วย

ภาควิชารัฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา, 2554, หน้า4-6)กล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สก.อ) และการแบ่งหน่วยงานในการการบริหารจัดการแต่ละภาคส่วน มหาวิทยาลัยได้แยกส่วนแต่ละคณะ ภาคและให้ดำเนินการบริหารภายในและขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2554 มีมติอนุมัติให้กำหนดเอกลักษณ์มหาวิทยาลัย อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

1. เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย คือ “บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา”
2. อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย คือ “ประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”
3. อัตลักษณ์บัณฑิต คือ “มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา”

แนวคิดในการกำหนดเอกลักษณ์มหาวิทยาลัย

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นหนึ่งของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยดำเนินภารกิจจัดการศึกษาสนอง พระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช พระองค์ผู้ประสงค์จะให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป

ลักษณะที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยคือการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาใช้เพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัยกำหนดเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยไว้ว่า “บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา” เพื่อสะท้อนให้เห็นลักษณะเด่นและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย หมายถึง ผลสำเร็จของมหาวิทยาลัยตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยดำเนินการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ภายใต้ปรัชญาที่ว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” โดยมีปณิธานเพื่อศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ดังนั้น มหาวิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยว่า “ประยุกต์พระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”

แนวความคิดในการกำหนดอัตลักษณ์บัณฑิต

อัตลักษณ์บัณฑิต หมายถึง ผลสำเร็จของผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตและปัญญา มีความสามารถแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา เสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม โดยพัฒนาหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต พุทธศาสตรมหาบัณฑิต และพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มหาวิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยว่า “มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนา”

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งกิจกรรมสำหรับการส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ ดังนี้

1.กิจกรรมปฏิบัติกรรมฐาน

การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น เพื่อเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชีพชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ เป็นศูนย์วิทยาการต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป จึงจัดให้มีโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และกำหนดให้นิสิตทุกสาขาวิชา ทั้งปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยเข้าฝึกภาคปฏิบัติเป็นเวลา 10 วันติดต่อกันสำหรับนิสิตปริญญาตรี 30 วันสำหรับนิสิตปริญญาโท และ 45 วันสำหรับนิสิตปริญญาเอก เพื่อส่งเสริมให้นิสิตรู้วิธีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานได้อย่างถูกต้อง และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกฝนนำไปเผยแผ่อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยจึงประกาศให้นิสิตเข้าฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เป็นประจำทุกปี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.นิสิตมีความรู้ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนได้รับผลจากการปฏิบัติตามสมควรแก่ความเพียรและบารมีของแต่ละบุคคล

2.นิสิตมีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม(โครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน คณะมนุษยศาสตร์, ชั้นปีที่ 1-4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ธันวาคม พุทธศักราช 2555 หน้า 3)

2. การบริการพุทธศาสนาแก่สังคม(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2554,หน้า 78-88) การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและในด้านที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน องค์การอิสระ องค์การสาธารณะ ชุมชนและสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม

3. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและธรรมชาติของแต่ละมหาวิทยาลัย และมีการบูรณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และการบริการทางวิชาการ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านนโยบาย ด้านการส่งเสริม ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างมาตรฐาน และด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่สากล อันจะเป็นกลไกในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น

4. การส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

มหาวิทยาลัยร่วมกับส่วนงานต่างๆ ในการจัดงานวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ ได้แก่ กิจกรรมวันวิสาขบูชา กิจกรรมเกี่ยวกับเนื่องกับเทศกาลเข้าพรรษา กิจกรรมวันแม่และวันพ่อแห่งชาติ กิจกรรมวันพระปิยมหาราชเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อรักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแห่งชาติ การแสดงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณของแผ่นดิน คือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระบรมราชินีและพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว องค์ผู้สถาปนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ราชวิทยาลัย ด้วยกิจกรรมการแสดงออก ได้แก่การจัดนิทรรศการ การจัดพิธีถวายพระพร การเจริญพระพุทธมนต์ เฉลิมพระเกียรติ พิธีการวางพวงมาลา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและศรัทธาในมหาวิทยาลัยทางศาสนา ที่มุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดสันติสุขในปัจเจกบุคคลและสังคมโลก

5. กิจกรรมด้านการสังคมสงเคราะห์

พระสงฆ์กับการพัฒนาสังคม พระสงฆ์ถือได้ว่าเป็นผู้นำในด้านจิตวิญญาณของมนุษย์ (Spritual Guide) ทำหน้าที่ให้การศึกษาของประชาชน เป็นผู้นำในการพัฒนาชนบท พระสงฆ์ที่ทำงานพัฒนาก็เพื่อให้ตนเองและสังคม

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

รุจา รอดเข็ม (2547:115) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลและศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 2 ขั้นตอน คือการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ และการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน คือการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายในและการเรียนรู้และการพัฒนา มี 11 ตัวแปร คือโครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่ามีความเหมาะสม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าดัชนีความกลมกลืน และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว .99 และ.98 ตามลำดับ 4)ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเรียงตามลำดับอิทธิพลรวม คือภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจูงใจ

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549:88) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2)สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3)ทดลองใช้รูปแบบ4)ประเมินผลการใช้รูปแบบ

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550:108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา นอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต”มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1.สร้างรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ2.ประเมินความเป็นไปได้

ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนสร้างรูปแบบผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันระดับมากที่สุด และขั้นตอนประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติพบว่ามีความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สูงกว่าผู้บริหารที่มีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทุกองค์ประกอบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 จำนวน 138 ข้อ และมีจำนวน 1 ข้อที่ไม่แตกต่างกัน

รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1)ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาเป็นการผสมผสานความเชื่อและความคิดของปรัชญา เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน2) หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหาผู้เรียนเน้นคุณธรรม จริยธรรม 3) การจัดการเรียนรู้ โดยในด้านการจัดวิธีการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพร้อมในการจัดแบบชั้นเรียนมากกว่าวิธีอื่น ๆ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรม และผู้เรียนต้องได้รับการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษาให้ผู้เรียนนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาเทียบโอน เพื่อศึกษาต่อในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงขึ้น 6) การบริหารและการจัดการศึกษา ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษานอกระบบ 7) กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนในวัยเรียนที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ผู้ที่ออกจากโรงเรียนกลางคันด้วยเหตุใดก็ตาม 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ต้องให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลาน

ร่วมกิจกรรมและสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ต้องร่วมกันกำหนดนโยบายให้ความรู้ ความเข้าใจ จัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือการปฏิบัติ

นอกจากนี้ผลวิจัยยังพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ไปประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมทั้งอาคาร สถานที่ บุคลากรคิดเป็นร้อยละ 61.90 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความพร้อมมากที่สุด โดยผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

นอกระบบเรขา ศรีวิชัย (2554)ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรีและเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ (Mixed Method)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1.รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าที่มีองค์ประกอบย่อย คือสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหารและครู จรรยาบรรณวิชาชีพของครู จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และงบประมาณ สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการนั้น ประกอบด้วยการบริหารจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ด้านผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

2.จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี พบว่ารูปแบบนี้มีประโยชน์ มีความสอดคล้องและความเป็นไปได้ ส่วนความเหมาะสมจำเป็นต้องพัฒนาจากขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องแสดงความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ในการบริหารจัดการให้ชัดเจนด้วย

นริสานันท์ เดชสุระ (2552)วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ทราบองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏผลการวิจัย พบว่า

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ (1)ด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย (2) ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริการจัดการ (3) ด้านการพัฒนาครูปฐมวัยมืออาชีพ (4)ผู้บริหารมืออาชีพ (5) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน(6) ด้านการเป็นหน่วยผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (7) ด้านการวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย (8) ด้านการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ (9) ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมธรรมท้องถิ่น

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบที่มีความถูกต้อง เหมาะสมและเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556)ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบรูปแบบและทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใช้วิธีวิจัย

แบบผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนากรอบแนวคิดและร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณาและเดลฟาย (Ethnographic Delphi Futures Research : EDFR)และระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบและทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านและน้อย 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารวิชาการ และด้านนักเรียน ปัญหาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้แก่ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารวิชาการ และด้านนักเรียน ส่วนความต้องการในการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านนักเรียน ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

2.องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์ มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5)การกำหนดเป้าประสงค์ 6) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ 7)การกำหนดกลยุทธ์โรงเรียน 8)การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและ 9) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2)โครงสร้างขององค์การ 3)การประกันคุณภาพการศึกษา 4) ธรรมาภิบาล 5) การพัฒนาบุคลากร และ6)บรรยากาศองค์การ ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

3.รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์และการบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด และตรงกับความต้องการของชุมชน

4.การตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่าองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้อง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Zhang Shuibo (2003)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง An organizational cultural analysis of the effectiveness of Chinese Construction Enterprises ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การและประสิทธิผลในการดำเนินงานของธุรกิจการก่อสร้างของจีน โดยจะเป็นการศึกษาทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการเติมเต็มช่องว่างทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในธุรกิจการก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการได้แก่1)การพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สามารถใช้ศึกษารายละเอียดและผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ 2) การประเมินโครงร่างของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบอย่างของธุรกิจการก่อสร้างของจีน 3)การทดสอบความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของอุตสาหกรรมการก่อสร้างของจีน และจากสมมติฐานย่อย 3 ประการที่ได้จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ OCIOE ได้ถูกทดสอบเชิงประจักษ์กับตัวบ่งชี้ OR ทั้ง 9 แบบที่พัฒนาขึ้นสำหรับธุรกิจการก่อสร้างของจีน ทำให้สามารถสรุปได้ว่า1)โดยส่วนใหญ่แล้ววัฒนธรรมองค์การที่เข็มแข็งจะมี ประสิทธิผลมากกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนแอ 2)รูปแบบที่แตกต่างกันของวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลที่แตกต่างกัน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากตัวบ่งชี้OE บางประการ และ3)วัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในระดับที่สมดุลจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากตัวบ่งชี้OEเกือบทั้งหมดและ ผลลัพธ์จากการทดสอบเชิงประจักษ์ได้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถนำไปใช้อธิบายตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งในบางขอบเขตความสัมพันธ์ต่างๆ นั้นมีลักษณะที่ซับซ้อนมาก ดังนั้นเมื่อพิจารณาบนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่ได้จะพบว่ามีการนำเสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การตามสถานการณ์ (Organizational Culture Contingency Theory) ที่อภิปรายถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมขององค์การ กลยุทธ์ขององค์การ ตลอดจนขนาดขององค์การที่เหมาะสมพอดีกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นจะนำไปสู่ระดับประสิทธิผลขององค์การที่เพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Jane F. Hansberry (2005)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องAn exploration of collaboration and organizational effectiveness in Denver County Human Service Organizationซึ่งเป็นการสำรวจความร่วมมือและประสิทธิผลขององค์การที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในเขตปกครองเดนเวอร์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุ ประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของความร่วมมือภายในองค์การและประสิทธิผลขององค์การที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)รูปแบบสหพันธรัฐใหม่(New Federalism)และการปฏิรูปสวัสดิการ (PRWORA) และได้ทำการ ศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ อาทิ กระบวนการในการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้การสำรวจแบบตัดขวาง (Cross i Sectional Survey)และการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Groups)โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในเขตปกครองเดนเวอร์ จำนวน 143 แห่งและการ

สนทนากลุ่มกับผู้จัดการและผู้สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าในปัจจุบันองค์การไม่แสวงหาผลกำไรดังกล่าวได้มีการสร้างความร่วมมือกันมากขึ้นกว่าช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งมีสาเหตุมาจากความต้อง การที่จะบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน และโอกาสในการระดมทุนที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นอกจากนี้ข้อค้นพบที่ได้ยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากกว่ากระบวนการในการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โดยองค์การที่มีขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะเกิดความร่วมมือที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่

Sharon Eng (2005)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Toward a definition and development of NGO organizational effectiveness in Indonesia:An unfolding journey โดยได้ทำการศึกษาองค์การพัฒนาเอกชน(NGO)ระดับรากหญ้า ในประเทศอินโดนีเซียจำนวน 5 องค์การ เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ความเข้าใจบทบาท และเพื่อแสวงหาแนวทางในการดำเนินงานและการจัดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลสำหรับการบริหารจัดการ รวมถึงศึกษาถึงปัจจัยทั่วไปและปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งในการศึกษานี้ได้ทำการวิจัยควบคู่กันไปทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group)การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการสำรวจ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการ Eigan Value Factor Rotation และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) และวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยร่วมที่อาจมีผลต่อรูปแบบการดำเนินการและการบริหารขององค์การอิสระ อาทิภาษาที่หุ้นส่วนหรือผู้เข้าร่วมใช้ วัฒนธรรมของหุ้นส่วนที่อาจมีผลต่อการจัดการเบื้องต้น เป้าหมายของการดำเนินการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การพัฒนาระบบเอกสารและสารสนเทศ นอกจากนั้นแล้วยังมีการสนทนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหากรณีเฉพาะบางกรณี ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร NGO ส่วนใหญ่จะยอมรับเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่เรากำหนดขึ้นถึง 2 ใน 3 ส่วน ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้ประกอบด้วยความสัมพันธ์การสื่อสาร การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความกลมเกลียว และการเพิ่มพูนอำนาจขององค์การ ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งส่วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจัดการในเชิงหน้าที่ ได้แก่ ความสามารถในการตรวจสอบด้านการเงิน กระบวนการติดตามโครงการ และการประเมินกระบวนการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยรอบขององค์การ NGO มีบทบาทหลักในการส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาทำให้เราทราบว่า องค์การรากหญ้ามีการวัดประสิทธิผลด้วยตัวชี้วัดแบบดั้งเดิม และมีการดำเนินการตามนโยบายหรือเป้าหมายเฉพาะ และแสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเวลาที่เกิดขึ้น อันเป็นผลจากการที่องค์การเหล่านี้มีวัตถุประสงค์การดำเนินการต่อพื้นที่และเวลาที่จำเพาะเจาะจง อีกทั้งยังมีกระบวนการจัดการแบบดั้งเดิม และรูปแบบวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของสมาชิกองค์การ สามารถส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินการขององค์การได้ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์การล้วนมีผลต่อการพัฒนาองค์การทั้งสิ้น ซึ่งผลจากการศึกษาทำให้เราทราบถึงกระบวนการทำความเข้าใจปัญหาและการจัดการองค์ของของ NGOระดับรากหญ้าในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งองค์การเหล่านี้มีความจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีการจัดการ นักวิจัย ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย

1. มีการบริหารและภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจ
2. มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู
3. มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ
4. มีการพัฒนาคณะครู
5. มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง
6. มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง
7. มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด
8. มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย

1. มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
2. มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา
3. มีสำนึกชุมชน
4. มีจุดหมายที่ชัดเจน
5. มีระเบียบและวินัย
6. มีความคาดหวังร่วมกันสูง

David (1996.p.34-36) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่ามีปัญหาสำคัญโดยสรุป 5 ประการ ดังนี้

1. เวลาทำให้บุคลากรต้องใช้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวัน
2. คณะกรรมการโรงเรียนถูกมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสูง แต่บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบางคนยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียนขาดทักษะกระบวนการจัดการ ขาดความชัดเจนในบทบาท
3. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการ และการปฏิบัติ อาจได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ต้องการ
4. ขาดอิสระในการตัดสินใจ โรงเรียนบางแห่งถูกกำหนดมาจากหน่วยงานส่วนกลาง ให้ทำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาไม่เพียงพอ การอบรมไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ส่วนกลางยังไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารอย่างแท้จริง
5. ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการเท่าที่ควร ส่วนใหญ่จะไปเน้นเรื่องกิจกรรมพิเศษ การแต่งตั้งกรรมการ และอนุกรรมการต่าง ๆ การออกระเบียบสำหรับการบริหารโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

Sergiovanni (1999) ได้วิเคราะห์โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful School) พบว่าลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคคลอย่างกว้างขวาง

บทที่ 3

วิธีการศึกษาและค้นคว้าหรือการทดลอง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

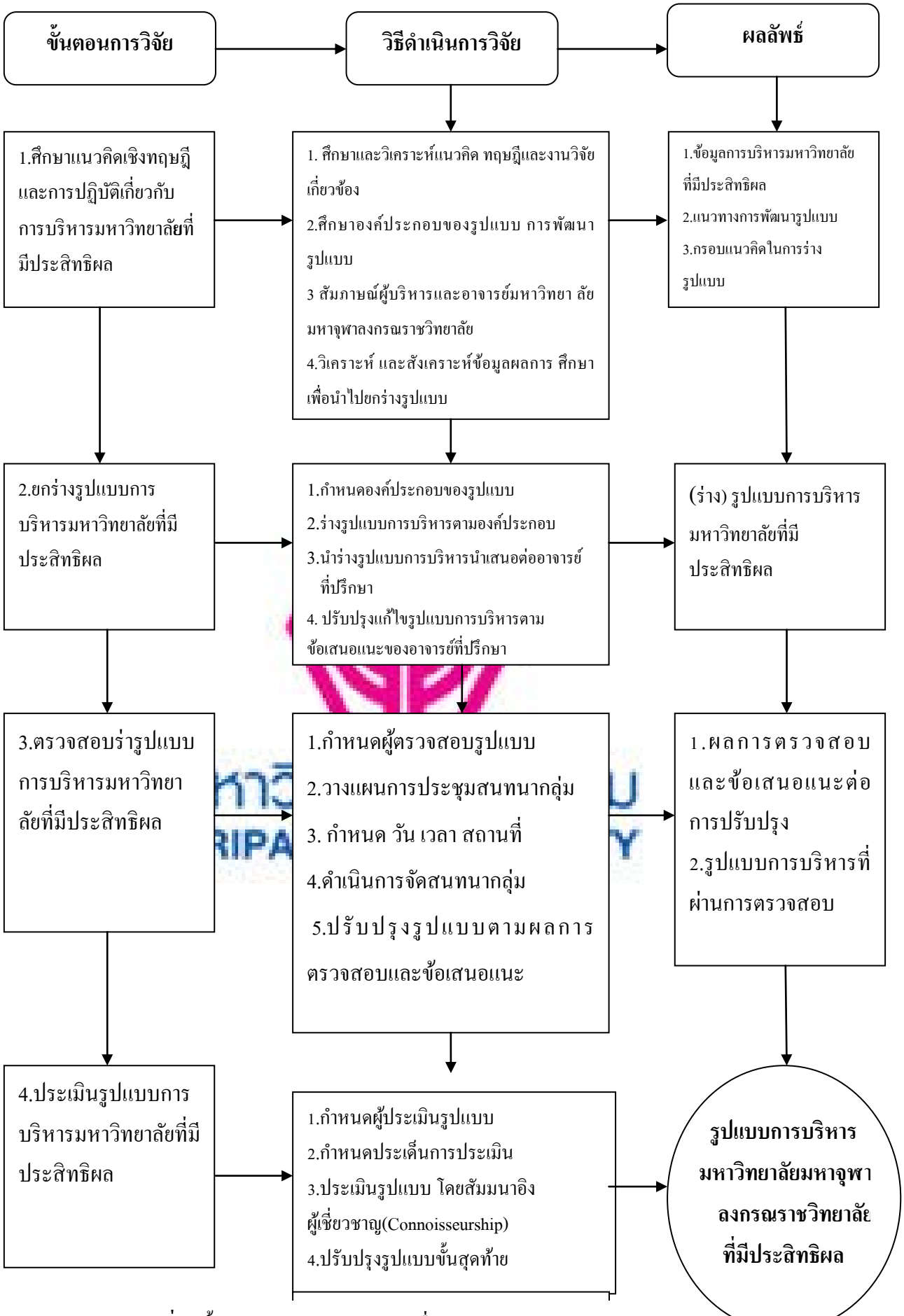
ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

โดยมีบทสรุปของแต่ละขั้นตอนดำเนินงานวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 7 ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาพประกอบที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยความเป็นมาของการ บริหารองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร การบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงระบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล

2. ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การทดสอบรูปแบบเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการในการพัฒนารูปแบบการบริหาร

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลและองค์ประกอบของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบ โดยผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อให้ได้กรอบความคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

3. สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้น เพื่อขอความเห็นจากอาจารย์ ที่ปรึกษาก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำนวน 10 รูป/คน มีประเด็นการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 1 (รายละเอียดของประเด็นตามภาคผนวก ก.)

ตารางที่ 1 ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นการสัมภาษณ์	จำนวนข้อ
1.สภาพการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 1.1ตามประสบการณ์หรือการรับรู้ของท่านในการบริหารมหาวิทยาลัย คำนึงถึงปัจจัยการบริหารอะไรบ้าง เพราะเหตุใด 1.2 ในการบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ใช้แนวคิด หลักการ กระบวนการ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง	5 1
2.กระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 2.1 ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่ามีแบบปฏิบัติที่ดีอย่างไรที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล 2.2 การบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ได้มีการดำเนินการอย่างไร 2.3 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างไรบ้าง 2.4 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการให้บริการวิชาการอย่างไรบ้าง 2.5 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง	5 6 8 5 5
3. ประสิทธิผลของการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	4
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล	2
รวม	**41**

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3.2 ผู้วิจัยกำหนดรายชื่อผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10รูป/คน เพื่อทำการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลาและสถานที่ ดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด โดยวางแผนจะดำเนินการระหว่างวันที่ 15-20 มกราคม พ.ศ. 2557 เวลา 14.00 -16.00 น. ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.4 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงคือรองอธิการบดีจำนวน 2 รูป/คน คณบดี/รองคณบดีทั้ง 4 คณะ จำนวน 4 รูป/คน และอาจารย์ประจำทั้ง 4 คณะ จำนวน 4 รูป/คน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถามทีละประเด็น โดยใช้เทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดและลึกที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการถอดเทปและสรุปผลของการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารมา

วิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องของประเด็นคำตอบทีละประเด็นของแต่ละคำถามและสรุปประเด็นคำตอบจำแนกเป็นด้านปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร ประสิทธิผลของการบริหารและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาเพื่อนำไปยกร่างรูปแบบ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ จึงสรุปเนื้อหาเป็นองค์ความรู้และกรอบในการพัฒนารูปแบบการบริหารไปยกร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

การดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1.กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหาร

2.ร่างรูปแบบการบริหารตามองค์ประกอบ

ผู้วิจัยร่างรูปแบบการบริหารตามองค์ประกอบดังกล่าวคือ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 1.ภาวะผู้นำ 2.สภาพแวดล้อมภายในองค์การ3.เทคโนโลยี 4.โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารงานคุณภาพ PDCA ได้แก่ 1.การวางแผน(Plan) 2.การปฏิบัติตามแผน(Do) 3.การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน(Check)4.ปรับปรุงแก้ไข(Act)และประสิทธิผลของการบริหาร ประกอบด้วย1.คุณภาพบัณฑิต2.คุณภาพการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3.คุณภาพการบริการวิชาการ 4.คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3.นำร่างรูปแบบการบริหารนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสรุปกรอบแนวคิดตามทฤษฎีเชิงระบบ ด้านปัจจัยการบริหาร กระบวนการการบริหาร ประสิทธิผลของการบริหาร

4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล การดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1.กำหนดผู้ตรวจสอบรูปแบบ

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ตรวจสอบรูปแบบการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)ซึ่งเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling)ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 รูป/คน ด้านการวิจัย จำนวน 3 คนและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 3 คน รวม 9 รูป/คน เพื่อทำการสนทนากลุ่ม จากนั้นสร้างแบบการสนทนากลุ่ม นำแบบการสนทนากลุ่มที่ได้สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบ มีประเด็นการสนทนากลุ่ม ดังตารางที่ 2 (รายละเอียดของประเด็นตามภาคผนวก ข.)

ตารางที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวนข้อ
1.รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1
2.องค์ประกอบรูปแบบการบริหารประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร กระบวนการบริหาร ประสิทธิผลของการบริหาร มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1
3.ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1
4.กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผน(Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) 4.ปรับปรุงแก้ไข (Act) มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1
5.ประสิทธิผลของการบริหาร ประกอบด้วย คุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1
รวม	**5**

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

2. วางแผนการประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้วางแผนการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประชุมสนทนากลุ่ม ได้แก่ การกำหนดแผน การกำหนด วัน เวลา และสถานที่ ขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุม และจัดเตรียมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

3. กำหนด วัน เวลา และสถานที่

ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลาและสถานที่ในวันที่ 29 มิถุนายน 2557 เวลา14.00-16.00น.ที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน จากนั้นผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถานที่ในการสนทนากลุ่มที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน และขอหนังสือสนทนากลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนด ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามที่กำหนด พร้อมทั้งส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้า

4. ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้กำหนด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูล เพื่อทำการตรวจสอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) เกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้านคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. ปรับปรุงรูปแบบตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเทปจากการจัดสนทนากลุ่ม และถอดเทปบันทึกจากการสนทนากลุ่ม สรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหา ทำการปรับปรุงรูปแบบตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มคุณภาพรูปแบบการบริหาร คือความถูกต้อง เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผ่านการตรวจสอบปรับปรุงรูปแบบตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดผู้ประเมินรูปแบบ

ผู้วิจัยกำหนดผู้ประเมินรูปแบบ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship) ได้แก่ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 6 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูป/คน

2. กำหนดประเด็นการประเมิน

2.1 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการประเมิน โดยการสร้างแบบการประเมินรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีการเพิ่มเติมรายละเอียด เพื่อให้การบริหารมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น มีประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 3 (รายละเอียดของประเด็นตามภาคผนวก ค.)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	จำนวนข้อ
1.หลักการแนวคิดของรูปแบบการบริหาร มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ 1.1 หลักการแนวคิดเชิงระบบมีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ 1.2 หลักการแนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ 1.3 หลักการประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบมีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ 1.4 หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ 1.5 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	6
2.วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	1
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารประสิทธิผลของการบริหาร มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	1
3.1 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร โครงสร้างองค์กร หลักสูตร งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทคโนโลยี มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	7
3.2 กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	5

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	จำนวนข้อ
3.3 ประสิทธิผลของการบริหาร ประกอบด้วยคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้	5
4.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบการบริหาร มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีเป็นไปได้	1
รวม	**26**

2.2 วางแผนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) กำหนด วัน เวลา สถาน ที่ตามวัน เวลาและสถานที่ โดยกำหนด ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2557 ที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม เวลา 14.00-16.00 น. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถานที่ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship ที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน และขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งเอกสารประกอบการสัมมนาอิง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาล่วงหน้า

3.ประเมินรูปแบบ โดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินคุณภาพการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อยืนยันว่ารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา ให้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารได้

4.ปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)โดยการบันทึกเทปและถอดเทปบันทึก สรุปข้อมูลที่ได้และวิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องตรงกับประเด็นที่ศึกษา เขียนสรุปข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลนั้นไปสู่การปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้าย เป็นการยืนยันว่าได้การพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

ผลการพัฒนารูปแบบซึ่งได้จากผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1 แนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล สรุปได้ว่า

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหาร ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทคโนโลยีองค์การ กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA คือมีการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ประสิทธิผลของการบริหาร ประกอบ ด้วย คุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้าง สรรค์ แต่ละองค์ประกอบดังสรุปในตารางที่คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมี

ตารางที่ 4 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบชองแต่ละองค์ประกอบรูปแบบการบริหาร

องค์ประกอบรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
1.ปัจจัยการบริหาร	**1. ภาวะผู้นำ** 1. ทักษะในการเป็นผู้นำ มีปัญญามองการณ์ไกล 2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 4.มีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยและจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ 5.มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหา 6.มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน **2.สภาพแวดล้อมภายในองค์การ** บุคลากรต้องมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสำเร็จที่สร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก ระบบการบริหารจัดการทันสมัย มีสายการบังคับบัญชามาก มีระบบอุปถัมภ์ การประเมินความดีความชอบคือระบบดุลพินิจส่วนบุคคลหรือมีการตั้งเป้าหมายงาน แล้วใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการประเมินและพิจารณาความดีความชอบ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่ชัดเจน **3. เทคโนโลยีองค์การ** มหาวิทยาลัยมีสื่อ เครื่องมือ วิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีองค์การเข้ามาใช้ในงานบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ 1. การใช้เทคโนโลยีองค์การในด้าน 1. 1 การบริหารงาน 1.2 การเรียนการสอน 1.3 การวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
1.ปัจจัยการบริหาร	2. เทคโนโลยีองค์การช่วยลดขั้นตอนในการบริหาร 3. เป็นแหล่งข้อมูลในการทำงาน **4. โครงสร้างองค์การ** การจัดแบ่งส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน มีการกำหนดงานและความรับผิดชอบให้กับแต่ละบุคคลและแต่ละหน่วยงาน มีการจัดบุคลากรให้เป็นหน่วยงาน (Unit) หลายหน่วยงานรวมกันเป็นฝ่าย (Department) มีการกำหนดความผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร และเมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นองค์การ (Organization) กำหนดความสัมพันธ์ในแนวตั้ง คือมีการกำหนดสายงานเป็นลำดับขั้นเพื่อประโยชน์ต่อการรายงานให้ตรงตามสายงานและจะได้ทราบว่าใครมีขอบเขตอำนาจแค่ไหน กำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของหน่วยงานในระดับเดียวกันหรือในหน่วยเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานและการทำงานให้สอดคล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมากที่สุด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งหรือส่วนต่างๆ ขององค์การ ทำให้สามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ
2. กระบวนการบริหาร	ประกอบด้วยขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCAคือมีการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล **1. การวางแผน(Plan)**ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหาร งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานการบริการวิชาการ การบริหาร งานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
2. กระบวนการบริหาร (ต่อ)	**2.การปฏิบัติตามแผน (Do)**ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหาร งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานการบริการวิชาการ การบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **3.การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check)** ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานการบริการวิชาการ การบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **4.ปรับปรุงแก้ไข (Act)** ประกอบด้วย การบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหาร งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานการบริการวิชาการการบริหาร งานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ประสิทธิผลของการบริหาร	**1.คุณภาพบัณฑิต** ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๑ ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม คุณภาพบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จคือบัณฑิตสามารถธำรงพระพุทธศาสนา เผยแพร่พระพุทธศาสนา ทำกิจกรรมโครง การส่งเสริมพุทธศาสนา เช่น โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน โครง การอบรมคุณธรรมจริยธรรมเช่น โครงการพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชน **2. คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** จะต้องเป็นการสร้างองค์ความ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ใ พระไตรปิฎก มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังค รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา การวิจัยมีการข ทุนงบประมาณจาก วช. มีหน่วยงานดูแลคือสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และ จัดสรรงบประมาณให้แก่บุคลากรหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาล กรณราชวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลและสรุปผลรายงานการวิจัย กา เผยแผ่ งานวิจัย มีการจัดสัมมนาเผยแผ่งาน

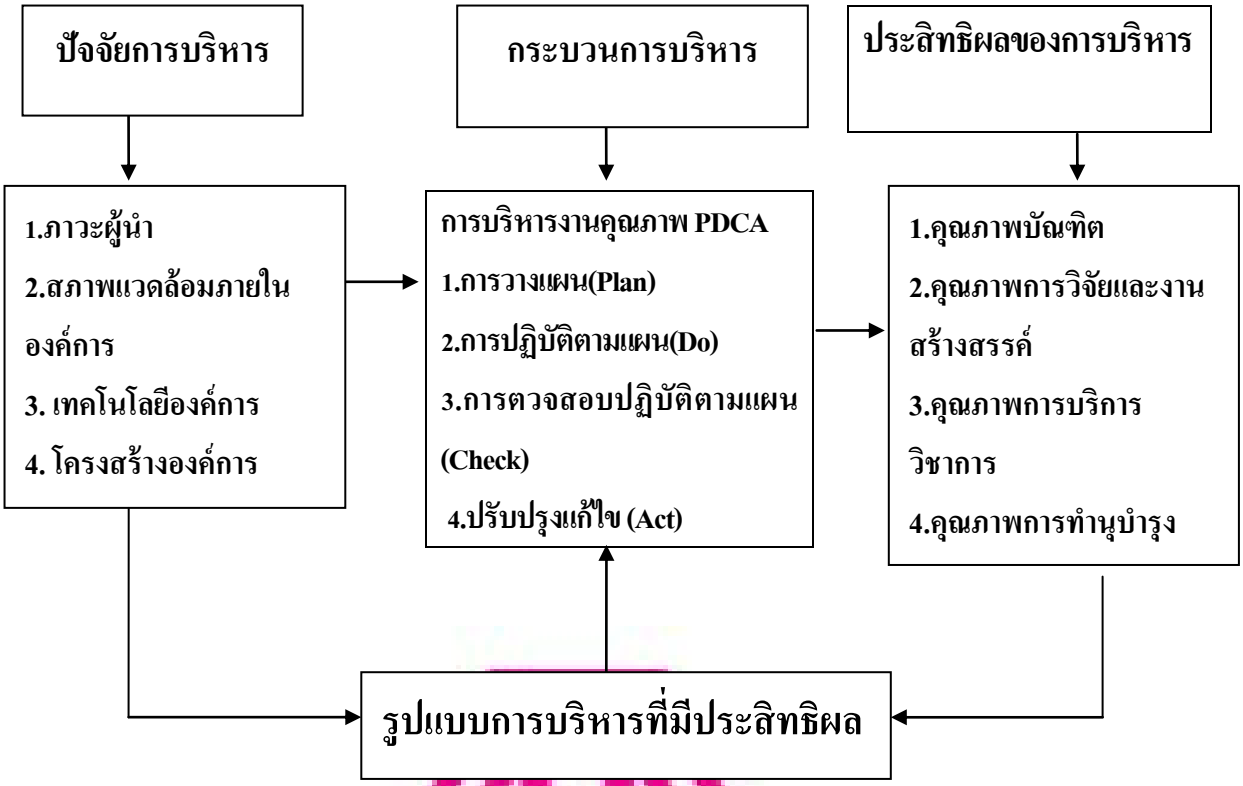
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่4 (ต่อ)

องค์ประกอบรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3. ประสิทธิผลของการบริหาร	วิจัยในงานประชุมพุทธศาสนานานาชาติ **3.คุณภาพการบริการวิชาการ** เป็นการบริหารงานบริการวิชาการของหน่วยงาน ได้แก่ การอบรมครูสอนศีลธรรม การอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ประชาชนทั่วไป หน่วยงานภายนอก ข้าราชการและนักเรียน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานภายนอก โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งการพัฒนาบุคคลโดยนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน **4. คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มหาวิทยาลัยควรมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิก ชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การทะนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม ดำเนินการโดยหน่วยงาน ได้แก่ การแข่งขันการสวดมนต์ทำนองสรภัญ ญะบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ การสาธยายพระไตรปิฎกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การแข่งขันการไหว้พระสวดมนต์ และกิริยามารยาทของเยาวชน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบรูปแบบการบริหารดังกล่าว สรุปเป็นภาพแสดงรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการร่างรูปแบบการบริหารดังภาพที่ 8



ภาพประกอบที่ 8 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการร่างรูปแบบการบริหาร

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

จากรูปแบบที่ได้จากตอนที่1 จะนำมาตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลโดยใช้การสนทนากลุ่ม

ผลจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สามารถสรุปความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขประเด็นสำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบรูปแบบ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่กำหนดโดยภาพรวมมีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรเพิ่มหลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหาร วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร ระบบของรูปแบบการบริหารและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ จะทำให้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความมีประโยชน์ยิ่งขึ้น

2. เกณฑ์การประเมินคุณภาพของรูปแบบนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่ต้องปรับแก้ไขเพราะดีอยู่แล้วให้คงไว้อย่างเดิม การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการการประเมินคุณภาพของรูปแบบ

3. ด้านปัจจัยการบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรมีการเพิ่มปัจจัยด้านหลักสูตรและงบประมาณ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเปลี่ยนเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้รูปแบบของ

การบริหารมหาวิทยาลัยมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น คือมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์

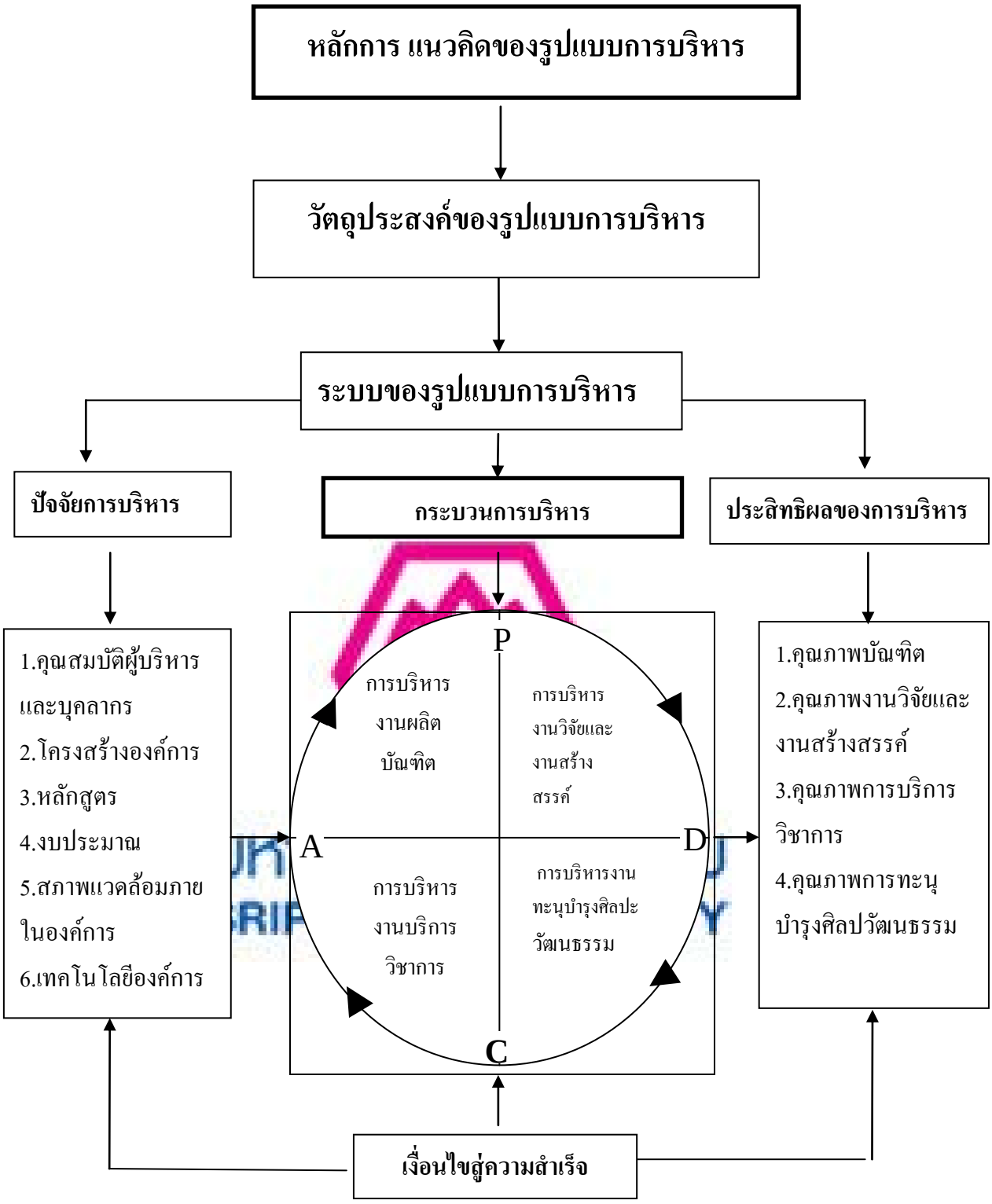
4. ด้านกระบวนการบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรนำกระบวนการ PDCA มาขับเคลื่อนกระบวนบริหารในภารกิจ 4 ด้าน คือการบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อจะได้มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารต่อไป

5. ด้านประสิทธิผลของการบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่ต้องปรับแก้ไขเพราะดีอยู่แล้วให้คงไว้อย่างเดิม คือมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์

6. ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตามกรอบแนวคิดควรปรับคำว่ารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลเป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ เพื่อจะทำให้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขการตรวจสอบการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาที่มีประสิทธิผล ในประเด็นสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้านสรุปตามองค์ประกอบของรูปแบบและสาระที่ปรับเพิ่มดังกล่าว สรุปเป็นภาพที่ 9 ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาพประกอบที่ 9 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหาร

จากรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารดังภาพที่ 9 สรุปสาระของแต่ละองค์ประกอบรูปแบบการบริหารดังกล่าวตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบรูปแบบการบริหารที่ผ่านการตรวจสอบรูปแบบการบริหารและปรับปรุง

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
1.หลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหาร	รูปแบบการบริหารนี้ควรใช้หลักการแนวคิดเชิงระบบดังนี้ **1.หลักการ แนวคิดเชิงระบบ** (Systematic Approach) ในการบริหารรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบคือปัจจัยการบริหาร(Input) กระบวนการบริหาร (Process)ประสิทธิผลของการบริหาร(Output) ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและประเมินผลที่ได้ เพื่อปรับปรุงงาน จนกว่าจะมีประสิทธิภาพตามต้องการ **2.หลักการ แนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา** ซึ่งประกอบ ด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนำไปใช้ในการออกแบบการบริหารและการวัดประสิทธิผลของการบริหารรูปแบบ **3.หลักประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบ** การบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุ ประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย 4 ด้าน คือ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **4. หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ** ถือว่าการทำงานจะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และต้องมีการวางแผน การประสานงาน และการแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี **5 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม** การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การและร่วมกันปฏิบัติด้วยความเต็มใจ
2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร	วัตถุประสงค์ของรูปแบบกำหนดได้ดังนี้ 1.เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการใช้ทรัพยากรในการบริหาร มีการจัดปัจจัยและใช้ปัจจัยในการบริหารให้มีความพอเพียง มีคุณภาพ มีความคุ้มค่าในการบริหาร เมื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารแล้วจะทำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร	2. เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารตามรูปแบบนี้จะส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร	**ระบบของรูปแบบการบริหาร** ประกอบด้วย **1.ปัจจัยการบริหาร** มีการเปลี่ยนจากภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร ให้เพิ่มหลักสูตร และงบประมาณเข้ามาในปัจจัยการบริหาร **1.1 คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร** **คุณสมบัติผู้บริหาร** ควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ **1.มีการสร้างวิสัยทัศน์** ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย จะช่วยคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ **2.มีความรู้ความสามารถ** รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ดี ช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น จึงต้องรู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ **3. มีภาวะผู้นำ** มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ **4. มีเมตตาธรรม** ไม่มีอคติหรือฉันทาคติ มีการตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้นและอดทน ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น ถ้าผู้บริหารที่มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	ที่ดีในการทำงาน **5. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์** นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อม โยง มองถึงองค์กรรวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและกล้าตัดสินใจ โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน 6. **เป็นนักประชาธิปไตย** นักบริหารต้องใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางความคิด พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความริเริ่มสร้างสร้างในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ นักบริหารต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่นด้วย 7. **โปร่งใสและตรวจสอบได้** เป็นหนึ่งในการบริหารการจัดการที่ดี (good governance) แสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน ต้องเปิดเผย ชัด เจน ตรงไปตรงมา แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน คุณสมบัติของบุคลากร หมายถึงคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ 1. มีคุณวุฒิตรงตามที่สอน สามารถนำทฤษฎีที่ได้เรียนมานำมาประยุกต์ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงาน 2. มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนและมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลได้ดี 3. มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมในอาชีพการเป็นผู้สอน มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบต่อสังคม พร้อมให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	4.มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณในหน้าที่ นั้น ๆ เป็นอย่างดี ให้ช่วยเหลือควรมีน้ำใจในการเข้าร่วม และช่วยงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดี 1.2 หลักสูตร หมายถึงโปรแกรมสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้นต้องจัดหลักสูตรให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมให้เอื้อต่อการได้หลักสูตรที่มีคุณภาพที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้ หลักสูตรต้องมีจุดเน้นที่เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรที่มุ่งเน้นทางด้านการสร้างความดี ความงามที่เอื้อต่อการสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หลักสูตรมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาหลักสูตร คือหลักสูตรเดิมที่มีอยู่นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นหรือการสร้างหลัก สูตรขึ้นมาใหม่ให้ทันสมัย 1.3 งบประมาณ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญ ต้องมีการวิเคราะห์ ความต้องการด้านงบประมาณ การวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่าย วางแผนเกี่ยวกับรายได้ มีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณ เพื่อ ให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย **2. กระบวนการบริหาร** ให้นำกระบวนการ PDCA มาขับเคลื่อนกระบวนบริหารประกอบด้วยภารกิจ 4 ด้านคือการบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยนำกระบวนการ PDCA มาเป็นแนวทางการ ดำเนินการซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ **2.1 ขั้นวางแผน (Plan : P)** การวางแผนเป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร และการวางแผนเพื่ออนาคตในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบ ด้วย **1. แผนการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาหลักสูตร แผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แผนการบริหารงบประมาณ แผนพัฒนาเทคโนโลยี แผนการพัฒนาและขยายโอกาสการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและด้านสังคมศาสตร์ แผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แผนการผลิตบัณฑิต และแผนพัฒนาบัณฑิต เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**2. แผนการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ แผนพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย แผนการส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์ แผนการพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัย แผนการส่งเสริมการเขียนตำราทางวิชาการแผนการส่งเสริมการวิจัยร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ แผนพัฒนากองทุนวิจัย เป็นต้น **3. แผนการบริหารงานบริการวิชาการ** ได้แก่แผนพัฒนารูปแบบและวิธีการการบริการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม แผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สากล แผนพัฒนาระบบการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แผนพัฒนาครู/พระสอนศีลธรรมในโรง เรียน แผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับโลก เป็นต้น 4. **แผนการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ แผนพัฒนารูปแบบและวิธีการในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม แผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม แผนเสริมสร้างความสำนึกในคุณค่าของ **2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Do : D)** การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผนในแต่ละแผน และระหว่างการปฏิบัติบุคลากรผู้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติต้องตรวจ สอบให้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และต้องมีการประสานงานและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้ **1.การดำเนินการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การจัดห้องเรียน การจัดตารางเรียน การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดหาทุนการศึกษาให้นิสิตที่ขาดแคลน **2.การดำเนินการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การจัดทุนสนับสนุนการวิจัย การรับสมัครและอบรมนักวิจัย การส่งเสริมให้มีการส่งโครงการวิจัย โดยเฉพาะที่เน้นการประยุกต์ธรรมะในกระบวนการหัวข้อวิจัยนั้น ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ขึ้น เพื่อรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**3.การดำเนินการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน การอบรมวิปัสสนากรรมฐานแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งมีตลอดปีปฏิทิน โดยไม่มีช่วงหยุดเทศกาลใดๆ นอกจากนี้ได้มีการจัดประชุมนานา ชาติ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นประจำทุกปี มีการอบรมพระธรรมฑูต สำหรับไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประ เทศในโครงการอบรมพระธรรมไปต่างประเทศ **4.การดำเนินการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เริ่มจากการแต่งตั้งกรรมการ ประชุมกรรมการหรือดำเนินการ เช่น โครงการวิสาขบูชาโลก โครงการไหว้ครูของมหาวิทยาลัย โครงการส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน 4 ภาค โดยให้นิสิตมีส่วนร่วม **2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check: C)**การตรวจสอบเป็นการกำกับติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจสอบข้อมูล การเตรียมงาน การดำเนินงาน ตรวจสอบความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร การตรวจสอบเครื่องมือรวมทั้งการประเมินความพึงพอใจ การตรวจสอบและประเมินต้องเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้ **1.การตรวจสอบการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าเรียนด้วยการประสานกับต้นสังกัดเดิมของผู้นั้นการตรวจสอบในขณะเรียน คือ การมีระเบียบให้อาจารย์ผู้สอบทุกรายวิชามีการตรวจสอบเช็คชื่อนิสิตทุกครั้งที่เข้าสอน เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบของนิสิต การวัดผลประเมินผลที่เข้มงวด เพื่อควบคุมคุณภาพของบัณฑิต เช่น เกณฑ์การผ่านการสอบแต่ละวิชาต้องได้คะแนน 60 คะแนนขึ้นไป เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร (ต่อ)	**2.การตรวจสอบการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การที่ทางมหาวิทยาลัยสถาบันวิจัยพุทธศาสนาขึ้นมา เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนให้มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ออกมาอย่างต่อเนื่อง โดยทางสถาบันวิจัยได้เปิดโอกาสให้คณาจารย์และผู้สนใจได้ส่งโครงการวิจัย เพื่อขอทุนสนับสนุนจากสถาบันและทางสถาบันได้ตั้งคณะทำงานติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันทางสถาบันได้แต่งตั้งและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบรายงานการวิจัยของคณาจารย์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและอนุมัติพร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานเป็นลำดับไป **3. การตรวจสอบการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความรู้แก่สังคมได้ส่งรายงานตามกำหนดพร้อมทั้งผลการประเมินโครงการนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบทั้งการทำตามกำหนด การใช้จ่ายงบประมาณและด้านอื่น ๆ **4. การตรวจสอบการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานด้านพิธีกรรม เพื่อรับผิดชอบและขับเคลื่อนงานด้านศิลปวัฒนธรรม และได้อนุมัติให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถดำเนินการโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเสรีตามโอกาส แต่ทุกโครงการต้องมีการรายงานความสำเร็จพร้อมผลการประเมิน **2.4 ขั้นการปรับปรุง แก้ไข ให้ดีขึ้น (Act : A)** ผลจากการตรวจสอบ ถ้าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็สามารถตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น แต่หากไม่เป็นไปตามแผนต้องค้นหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือแสวงหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3. ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**1. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยา ลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มแรกมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งปรากฏในประกาศและระเบียบของมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันก็มีการปรับปรุงระเบียบการจบการศึกษา ซึ่งนอกจากจะต้องสอบผ่านทุกรายวิชาและมีเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว ยังมีการปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จากเดิมที่ต้องปฏิบัติก่อนจบการศึกษา คือในภาคการศึกษาสุดท้าย 15 วัน มาเป็นทุกปีการศึกษาจะต้องมีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน 10 วัน ตามระเบียบมหาวิทยา ลัย หากไม่ปฏิบัติถือว่าไม่จบการศึกษา **2. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การที่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในนามมหาวิทยาลัย ได้จัดอบรมนักวิจัยและจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัยให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยา ลัย และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยได้เสนอโครงการวิจัย และมีการปรับ เปลี่ยนการเสนอแนะข้อบกพร่องของ โครงการวิจัยจากการแนะนำแบบดุดันมาเป็นการแนะแนวระบบกัลยาณมิตร ทำให้งานวิจัยมีทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น และมีการปรับปรุงโครงการวิจัยทุกโครงการให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งก่อนหน้าที่ไม่ได้เน้นหนักมากนัก **3. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาแก่ผู้สนใจ ซึ่งก่อนหน้านี้เน้นเฉพาะผู้ที่แจ้งความจำนงเข้ามาศึกษาตามโครงการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปิดช่องทางในการติดต่อสื่อสารมากขึ้นมาก เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ทางเฟสบุ๊ก ทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งเป็นของมหา วิทยาลัยเอง **4. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม** ได้แก่ การปรับปรุงแผนงานดานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากเดิมที่เน้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย 4 ภาค มาจัดให้มีการแสดงศิลป วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน เพื่อต้อนรับเออีซี ประกอบกับที่มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษามหาวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาเหล่านั้นได้นำเสนอศิลป วัฒนธรรมของตัวเองมาให้จัดเป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมทางหนึ่ง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
4.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	โดยปรับเพื่อให้การบริหารตามรูปแบบนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดเงื่อนไขสู่ความสำเร็จดังนี้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหาร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับรูปแบบนี้ ควรศึกษารูปแบบการบริหารนี้เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับรูปแบบนี้และนำไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ในการบริหารให้มีศักยภาพ 2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ในงานวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้าผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา 3. การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและสังคม 4. การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

จากรูปแบบที่ได้จากตอนที่ 2 จะนำมาประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลโดยใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3.1 ผลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน สามารถสรุปความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขประเด็นสำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อการประเมินรูปแบบ ได้ดังนี้

1. ในการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่กำหนด โดยภาพรวมมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ต่อการบริหารที่มีประสิทธิผล

2 .ในการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าด้านปัจจัยการบริหารมีความสมบูรณ์ครบถ้วน มีความถูกต้อง มีความเหมาะ สม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ แต่ควรเพิ่มรายละเอียดของหลักสูตรของมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัยที่โดดเด่นและเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ โดยการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง และเพิ่มประเด็นด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. ในการประเมินรูปแบบการบริหารด้านกระบวนการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรเพิ่มหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คืออิทธิบาท 4 เข้าไปขับเคลื่อนกับกระบวนการ PDCA ในภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน จะทำให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ในการประเมินรูปแบบการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเป็นต้นแบบในการสร้างมาตรฐานทางด้านพระพุทธศาสนา และการนำหลักธรรมทางศาสนาไปปฏิบัติ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมแหล่งวิทยาการความรู้ การวิจัย แหล่งบริการวิชาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

5. ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเป็นต้นแบบในการสร้างมาตรฐานทางด้านพระ พุทธศาสนา และการนำหลักธรรมทางศาสนา ไปปฏิบัติ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมแหล่งวิทยาการความรู้ การวิจัย แหล่งบริการวิชาการ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ นานาชาติ เพื่อสร้างความศรัทธาทางศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชน

3.2 ผลจากการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน สามารถสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

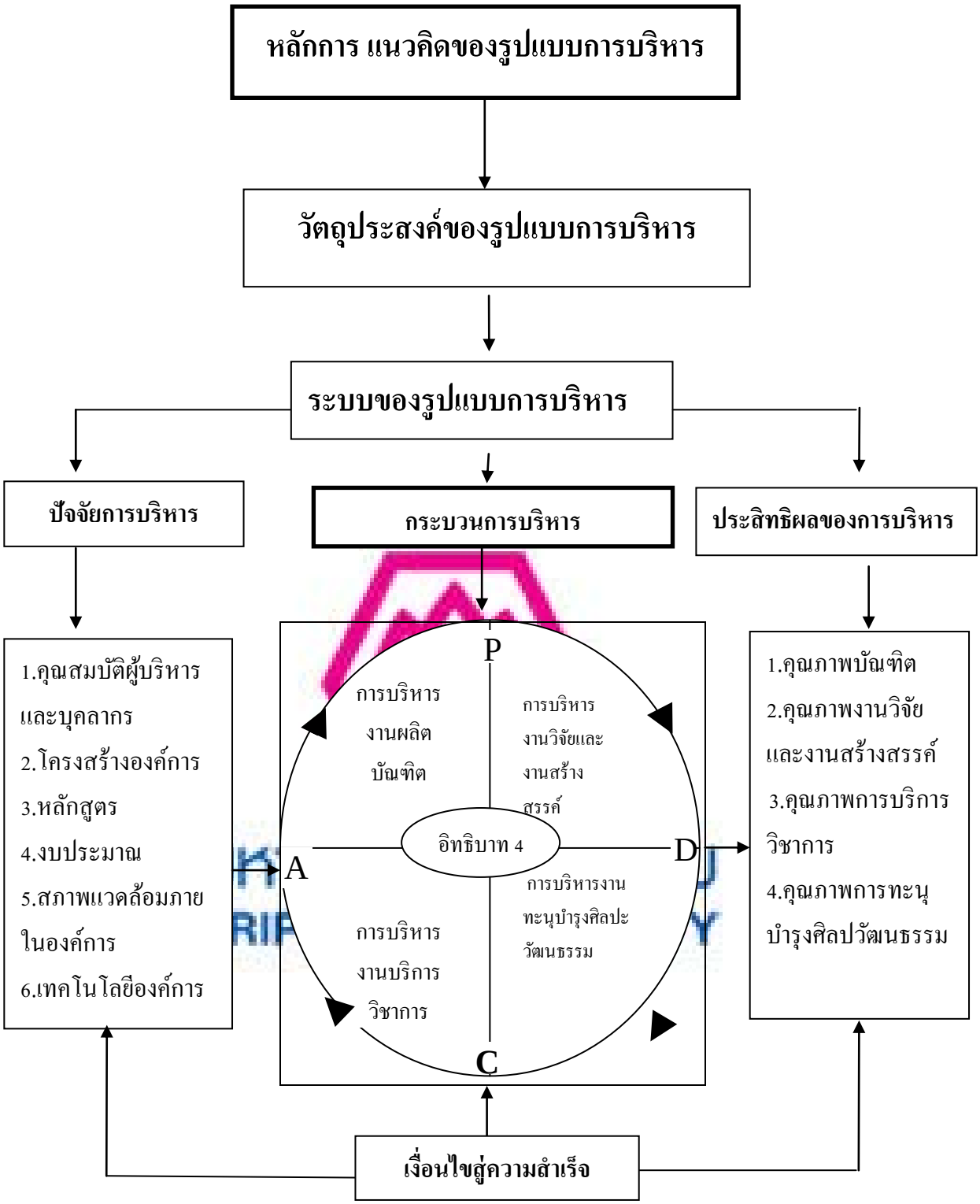
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 องค์ประกอบของรูปแบบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

สรุปองค์ประกอบของรูปแบบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์ และจะนำไปปรับปรุงสรุปได้ตามภาพที่ 10 มีรายละเอียดดังนี้

ที่	องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	รูปแบบโดยรวมการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มี ประสิทธิ ผล	9	-	9	-	9	-	9	-
2	องค์ประกอบของรูปแบบโดยรวม	9	-	9	-	9	-	9	-
3	ปัจจัยการบริหาร								
	คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร	8	1	8	1	8	1	8	1
	โครงสร้างองค์การ	9	-	9	-	9	-	9	-
	หลักสูตร	7	2	7	2	7	2	7	2
	งบประมาณ	8	1	8	1	8	1	8	1
	สภาพแวดล้อมขององค์การ	7	2	7	2	7	2	7	2
	เทคโนโลยี	8	1	8	1	8	1	8	1
4	กระบวนการบริหาร								
	วงจร PDCA								
	การบริหารงานผลิตบัณฑิต	9	-	9	-	9	-	9	-
	การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	9	-	9	-	9	-	9	-
	การบริหารงานบริการวิชาการ	9	-	9	-	9	-	9	-
	การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	9	-	9	-	9	-	9	-
5	ประสิทธิผลของการบริหาร								
	คุณภาพบัณฑิต	9	-	9	-	9	-	9	-
	คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	9	-	9	-	9	-	9	-
	คุณภาพการบริการวิชาการ	9	-	9	-	9	-	9	-
	คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	9	-	9	-	9	-	9	-

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาพประกอบที่ 10 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหาร

จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญสรุปผลการประเมินทั้ง 2 ส่วน คือตามตารางที่ 6 องค์ประกอบของรูปแบบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และภาพที่ 10 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลที่ผ่านการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหาร

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาที่มีประสิทธิผล ในประเด็นสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้าน สรุปตามองค์ประกอบของรูปแบบและสาระขององค์ประกอบที่ปรับเพิ่มขึ้นสุดท้ายสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 10 ตามตารางที่ 7 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 องค์ประกอบและสาระขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบรูปแบบการบริหารที่ผ่านการประเมินและปรับปรุง

องค์ประกอบของรูปแบบ	**สาระขององค์ประกอบ**
1.หลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหาร	หลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหารรูปแบบ การบริหารนี้ควรใช้หลักการแนวคิดเชิงระบบดังนี้ **1.หลักการ แนวคิดเชิงระบบ** (Systematic Approach) ในการบริหารรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบคือปัจจัยการบริหาร(Input) กระบวนการบริหาร (Process)ประสิทธิผลของการบริหาร(Output) ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและประเมินผลที่ได้เพื่อปรับปรุงงาน จนกว่าจะมีประสิทธิภาพตามต้องการ **2.หลักการ แนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา** ซึ่งประกอบด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนำไปใช้ในการออกแบบการบริหารและการวัดประสิทธิผลของการบริหารรูปแบบ **3.หลักประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบ** การบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุ ประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย 4 ด้าน คือคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **4. หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ** ถือว่าการทำงานจะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และต้องมีการวางแผนการประสานงาน และการแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
1.หลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**5 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม** การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การและร่วมกันปฏิบัติด้วยความเต็มใจ
2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร	วัตถุประสงค์ของรูปแบบกำหนดได้ดังนี้ 1.เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการใช้ทรัพยากรในการบริหาร มีการจัดปัจจัยและใช้ปัจจัยในการบริหารให้มีความพอเพียง มีคุณภาพ มีความคุ้มค่าในการบริหาร เมื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารแล้วจะทำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารตามรูปแบบนี้จะส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร	ระบบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย **1.ปัจจัยการบริหาร** มีการเปลี่ยนจากภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร ให้เพิ่มหลักสูตร และงบประมาณเข้ามาในปัจจัยการบริหาร **1.1คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร** **คุณสมบัติผู้บริหาร** ควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ **1.มีการสร้างวิสัยทัศน์** ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ทันสมัย จะช่วยคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริ หาร (ต่อ)	**2. มีความรู้ความสามารถ** รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ดี ช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น จึงต้องรู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ **3. มีภาวะผู้นำ** มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ **4. มีเมตตาธรรม** ไม่มีอคติหรือฉันทาคติ มีการตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้นและอดทน ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น ถ้าผู้บริหารที่มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน **5. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์** นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์กรรวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและกล้าตัดสินใจ โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน 6. **เป็นนักประชาธิปไตย** นักบริหารต้องใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางความคิด พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีความริเริ่มสร้างสร้างในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ นักบริหารต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่นด้วย **7. โปร่งใสและตรวจสอบได้** เป็นหนึ่งในการบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance) แสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน ต้องเปิดเผยชัดเจน ตรงไปตรงมา แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**คุณสมบัติของบุคลากร** หมายถึงคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ 1.มีคุณวุฒิตรงตามที่สอน สามารถนำทฤษฎีที่ได้เรียนมานำมาประยุกต์ ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงาน 2.มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนและมีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและ ประเมินผลได้ดี 3. มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมในอาชีพการเป็นผู้สอน มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบต่อสังคม พร้อมให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี 4.มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณในหน้าที่ นั้น ๆ เป็นอย่างดี ให้ช่วยเหลือควรมีน้ำใจในการเข้าร่วม และช่วยงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดี **1.2 โครงสร้างองค์การ** การจัดแบ่งส่วนงานต่างๆ ของมหา วิทยาลัยมีความชัดเจน มีการกำหนดงานและความรับผิดชอบให้กับแต่ละบุคคลและแต่ละหน่วยงาน มีการจัดบุคลากรให้เป็นหน่วยงาน(Unit) หลายหน่วยงานรวมกันเป็นฝ่าย (Department) มีการกำหนดความผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ความ สัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร และเมื่อรวมกันก็จะกลาย เป็นองค์การ(Organization) กำหนดความสัมพันธ์ในแนวตั้ง คือมีการกำหนดสายงานเป็นลำดับขั้นเพื่อประโยชน์ต่อการรายงานให้ตรงตามสาย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	งานและจะได้ทราบว่าใครมีขอบเขตอำนาจแค่ไหน กำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของหน่วยงานในระดับเดียวกันหรือในหน่วยเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานและการทำงานให้สอด คล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมากที่สุด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การเกี่ยว เนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งหรือส่วนต่างๆ ขององค์การ ทำให้สามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ **1.3 หลักสูตร** หลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่โดดเด่นก็คือการเรียนของมหาวิทยาลัยทุกหลักสูตรต้องมีข้อกำหนดให้นิสิตทุกคนคือต้องปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน โดยกำหนดได้ดังนี้ 1.นิสิตระดับปริญญาตรีปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ปีละ 10 วัน ทุกปีจนสำเร็จการศึกษา 2. นิสิตระดับปริญญาโท ตลอดหลักสูตร 30 วัน 3. นิสิตระดับปริญญาเอก ตลอดหลักสูตร 45 วัน ถือว่าเป็นการสร้างแนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบัณฑิตเพื่อเป็นคนดีของสังคมและเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการจนทำให้บรรลุตามปณิธานที่มหาวิทยาลัยกำหนดคือ "ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์" การดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดว่า มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ โดยการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ทุกหลักสูตรจะมีวิชาด้านพระพุทธศาสนาเป็นวิชาแกน ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต ในการจัดการเรียนการสอนมีการปรับพื้นฐานทั้งฆราวาสให้มีความรู้พื้นฐานด้านพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร (ต่อ)	และบรรพชิตให้มีพื้นความรู้ศาสตร์ทางโลก อีกทั้งมีการกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นบัณฑิตต้องบำเพ็ญประโยชน์ ให้กับสังคม เป็นเวลา 200 ชั่วโมงสำหรับนิสิตมหาวาส และหนึ่งปีการศึกษาสำหรับนิสิตพระสงฆ์ 1.4 งบประมาณ งบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย เงินรายได้ หมายความว่า 1. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี ได้แก่ เงินงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้มหาวิทยาลัย 2.เงินอุดหนุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย เงินที่มีผู้อุทิศโดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ เงินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อใช้จ่ายที่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือเจตนารมณ์ของผู้อุทิศให้ 3.เงินอุดหนุนจากศาสนสมบัติกลาง เงินที่เกิดขึ้นจากดอกผล มูลนิธิเงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย 4.รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รายได้หรือผลประโยชน์จากการลงทุน การจัดการทรัพย์สินดอกผล การวิจัย การบริการทางวิชาการ หนังสือหรือตำราและเอกสาร และรายได้อย่างอื่น ที่ได้จากการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย 5.รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้พัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแลหรือใช้ประโยชน์ **6.** เงินรายได้ทุกประเภทของมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้กำหนดไว้ **1..5 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร** บุคลากรต้องมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสำเร็จที่สร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	ระบบการบริหารจัดการทันสมัย มีสายการบังคับบัญชามาก มีระบบอุปถัมภ์ การประเมินความดีความชอบคือระบบดุลพินิจส่วนบุคคลหรือมีการตั้งเป้าหมายงาน แล้วใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการประเมินและพิจารณาความดีความชอบ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขั้น ตอนหรือกระบวนการทำงานที่ชัดเจน **1.6. เทคโนโลยีองค์การ** มหาวิทยาลัยมีสื่อ เครื่องมือ วิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในงานบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเช่น 1. การใช้เทคโนโลยีในด้าน 1. 1 การบริหารงาน 1.2 การเรียนการสอน 1.3 การวิจัย 2. เทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนในการบริหาร 3. เป็นแหล่งข้อมูลในการทำงาน **2.กระบวนการบริหาร** นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คืออิทธิบาท 4 เข้าไปขับเคลื่อนกับกระบวนการ PDCA ในภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะทำให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น **2.1 ขั้นวางแผน (Plan : P)** การวางแผนเป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารและการวางแผนเพื่ออนาคตในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย **1.แผนการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาหลักสูตร แผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แผนการบริหารงบประมาณ แผนพัฒนาเทคโนโลยี แผนการพัฒนาและขยาย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	โอกาสการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและด้านสังคมศาสตร์ แผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แผนการผลิตบัณฑิตและแผนพัฒนาบัณฑิต เป็นต้น 2. **แผนการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ แผนพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย แผนการส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์ แผนการพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัย แผนการส่งเสริมการเขียนตำราทางวิชาการแผนการส่งเสริมการวิจัยร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ แผนพัฒนากองทุนวิจัย เป็นต้น 3. **แผนการบริหารงานบริการวิชาการ** ได้แก่แผนพัฒนารูปแบบและวิธีการการบริการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม แผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สากล แผนพัฒนาระบบการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แผนพัฒนาครู/พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน แผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับโลก เป็นต้น 4. **แผนการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ แผนพัฒนารูปแบบและวิธี การในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม แผนเสริมสร้างความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น **2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Do : D)** การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผนในแต่ละแผน และระหว่างการปฏิบัติบุคลากรผู้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติต้องตรวจสอบให้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และต้องมีการประสานงานและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้ 1. การดำเนินการบริหารงานผลิตบัณฑิต ได้แก่ การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การจัดห้องเรียน การจัดตารางเรียน การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดหาทุนการศึกษาให้นิสิตที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**2. การดำเนินการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การจัดทุนสนับสนุนการวิจัย การรับสมัครและอบรมนักวิจัย การส่งเสริมให้มีการส่งโครงการวิจัย โดยเฉพาะที่เน้นการประยุกต์ธรรมะในกระบวนการหัวข้อวิจัยนั้น ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ขึ้น เพื่อรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง **3. การดำเนินการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน การอบรมวิปัสสนากรรมฐานแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งมีตลอดปีปฏิทิน โดยไม่มีช่วงหยุดเทศกาลใดๆ นอกจากนี้ได้มีการจัดประชุมนานาชาติ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นประจำทุกปี มีการอบรมพระธรรมฑูตสำหรับไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศในโครงการอบรมพระธรรมไปต่างประเทศ **4. การดำเนินการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เริ่มจากการแต่งตั้งกรรมการ ประชุมกรรม การหรือดำเนินการ เช่น โครงการวิสาขบูชาโลก โครงการไหว้ครูของมหาวิทยาลัย โครงการส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน 4 ภาค โดยให้นิสิตมีส่วนร่วม **2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check: C)**การตรวจสอบเป็นการกำกับติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจสอบข้อมูล การเตรียมงาน การดำเนินงาน ตรวจสอบความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร การตรวจสอบเครื่องมือรวมทั้งการประเมิน ความพึง พอใจ การตรวจสอบและประเมินต้องเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้ **1. การตรวจสอบการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าเรียนด้วยการประสานกับต้นสังกัดเดิมของผู้นั้น การตรวจสอบในขณะเรียน คือ การมีระเบียบให้อาจารย์ผู้ สอบทุกรายวิชา มีการตรวจสอบเช็คชื่อนิสิตทุกครั้งที่เข้าสอน เพื่อปลูก ฝังความรับผิดชอบของนิสิต การวัดผลประเมินผลที่เข้มงวด เพื่อควบ คุมคุณภาพของบัณฑิต เช่น เกณฑ์การผ่านการสอบแต่ละวิชาต้องได้**คะแนน**60 คะแนนขึ้นไป

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	เป็นต้น **2. การตรวจสอบการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การที่ทางมหาวิทยาลัยสถาบันวิจัยพุทธศาสนาขึ้นมา เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนให้มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ออกมาอย่างต่อ เนื่อง โดยทางสถาบันวิจัยได้เปิดโอกาสให้คณาจารย์และผู้สนใจได้ส่งโครงการวิจัย เพื่อขอทุนสนับสนุนจากสถาบันและทางสถาบันได้ตั้งคณะทำงานติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันทางสถาบันได้แต่งตั้งและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบรายงานการวิจัยของคณาจารย์ เพื่อปรับปรุงแก้ ไข และอนุมัติพร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานเป็นลำดับไป **3. การตรวจสอบการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความรู้แก่สังคม ได้ส่งรายงานตามกำหนดพร้อมทั้งผลการประเมินโครงการนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบทั้งการทำตามกำหนด การใช้จ่ายงบประมาณและด้านอื่น ๆ **4. การตรวจสอบการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานด้านพิธีกรรม เพื่อรับผิดชอบและขับเคลื่อนงานด้านศิลปวัฒนธรรม และได้อนุมัติให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถดำเนินการโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเสรีตามโอกาส แต่ทุกโครงการต้องมีการรายงานความสำเร็จพร้อมผลการประเมิน **2.4 ขั้นการปรับปรุง แก้ไข ให้ดีขึ้น (Act : A)** ผลจากการตรวจสอบ ถ้าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็สามารถตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นแต่หากไม่เป็นไปตามแผนต้องค้นหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือแสวงหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**1. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานผลิตบัณฑิต** ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มแรกมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งปรากฏในประกาศและระเบียบของมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันก็มีการปรับปรุงระเบียบการจบการศึกษา ซึ่งนอกจากจะต้องสอบผ่านทุกรายวิชาและมีเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว ยังมีการปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จากเดิมที่ต้องปฏิบัติก่อนจบการศึกษา คือในภาคการศึกษาสุดท้าย 15 วัน มาเป็นทุกปีการศึกษาจะต้องมีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน 10 วัน ตามระเบียบมหาวิทยาลัย หากไม่ปฏิบัติถือว่าไม่จบการศึกษา **2. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** ได้แก่ การที่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในนามมหาวิทยาลัย ได้จัดอบรมนักวิจัยและจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัยให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยได้เสนอโครงการวิจัย และมีการปรับเปลี่ยนการเสนอแนะข้อบกพร่องของโครงการวิจัยจากการแนะนำแบบดุดันมาเป็นการแนะแนวระบบกัลยาณมิตร ทำให้งานวิจัยมีทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น และมีการปรับปรุงโครงการวิจัยทุกโครงการให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งก่อนหน้าที่ไม่ได้เน้นหนักมากนัก **3. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานการบริการวิชาการ** ได้แก่ การให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาแก่ผู้สนใจ ซึ่งก่อนหน้านี้เน้นเฉพาะผู้ที่แจ้งความจำนงเข้ามาศึกษาตามโครงการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปิดช่องทางในการติดต่อสื่อสารมากขึ้นมาก เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ทางเฟสบุ๊ก ทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งเป็นของมหาวิทยาลัยเอง **4. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม** ได้แก่ การปรับปรุงแผนงานดานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากเดิมที่เน้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย 4 ภาค มาจัดให้มีการแสดงศิลปวัฒนธรรม ของประเทศอาเซียน เพื่อต้อนรับเออีซี ประกอบกับที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร (ต่อ)	ศึกษา มหาวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาเหล่านั้นได้นำเสนอศิลปวัฒนธรรมของตัวเองมาให้จัดเป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมทางหนึ่ง **3. ประสิทธิผลของการบริหาร** **1.คุณภาพบัณฑิต** ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม คุณภาพบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จคือบัณฑิตสามารถดำรงพระพุทธศาสนา เผยแพร่พระพุทธศาสนา ทำกิจกรรมโครงการส่งเสริมพุทธศาสนา เช่น โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเช่น โครงการพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชน **2. คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์** จะต้องเป็นการสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา การวิจัยมีการขอทุนงบประมาณจาก วช. มีหน่วยงานดูแลคือสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และจัดสรรงบประมาณให้แก่บุคคลากร หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผล และสรุปผลรายงานการวิจัย การเผยแผ่งานวิจัยมีการจัดสัมมนาเผยแผ่งานวิจัยในงานประชุมพุทธศาสนานานาชาติ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
3.ระบบของรูปแบบการบริหาร(ต่อ)	**3.คุณภาพการบริการวิชาการ** เป็นการบริหารงานบริการวิชาการของหน่วยงาน ได้แก่ การอบรมครูสอนศีลธรรม การอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ประชาชนทั่วไป หน่วยงานภายนอก ข้าราชการและนักเรียน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานภายนอก โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งการพัฒนาบุคลโดยนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน **4. คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ มหาวิทยาลันควรมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมดำเนินการโดยหน่วยงาน ได้แก่ การแข่งขันการสวดมนต์ทำนองสรภัญญะ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ การสาธยายพระไตรปิฎก นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้แก่การแข่งขันการไหว้พระสวดมนต์ และกิริยามารยาทของเยาวชนนักเรียน โดยปรับเพื่อให้การบริหารตามรูปแบบนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดเงื่อนไขสู่ความสำเร็จดังนี้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย **1. ผู้บริหาร**ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหาร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับรูปแบบนี้ ควรศึกษารูปแบบการบริหารนี้ เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับรูปแบบนี้และนำไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ในการบริหารให้มีศักยภาพ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระขององค์ประกอบ
4. เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	**2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ** ในงานวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้าผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา **3. การสื่อสาร** การสร้างความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและสังคม **4. การทำงานเป็นทีม** หมายถึงการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย **ขั้นตอน ที่ 1** ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้อง 2)ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนารูปแบบ 3)สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยา ลัย 4)วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาเพื่อนำไปยกร่างรูปแบบ **ขั้นตอนที่ 2** ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) กำหนดองค์ประ กอบของรูปแบบ 2)ร่างรูปแบบการบริหารตามองค์ประกอบ 3)นำร่างรูปแบบการบริหารนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา4)ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา **ขั้นตอนที่ 3** ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้1)กำ หนดผู้ตรวจสอบรูปแบบ 2)วางแผนการประชุมสนทนากลุ่ม 3)กำหนดวัน เวลา สถานที่4)ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม 5)ปรับปรุงรูปแบบตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ **ขั้นตอนที่ 4** ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) กำหนดผู้ประเมินรูปแบบ 2)กำหนดประเด็นการประเมิน 3) ประเมินรูปแบบ โดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connois- seurship) 4)ปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอ แนะตามลำดับดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยองค์ประกอบของรูปแบบตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ได้ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหารรูปแบบ การบริหารนี้ควรใช้หลักการแนวคิดเชิงระบบดังนี้

1. หลักการ แนวคิดเชิงระบบ (Systematic Approach) ในการบริหารรูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบคือปัจจัยการบริหาร(Input) กระบวนการบริหาร (Process)ประสิทธิผลของการบริหาร(Output) ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ และประเมินผลที่ได้ เพื่อปรับปรุงงานจนกว่าจะมีประสิทธิภาพตามต้องการ

2. หลักการ แนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนำไปใช้ในการออกแบบการบริหารและการวัดประสิทธิผลของการบริหารรูปแบบ

3. หลักประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบ การบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย 4 ด้าน คือคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานจะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และต้องมีการวางแผน การประสานงาน และการแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

5. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การและร่วมกันปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กำหนดได้ดังนี้

1. เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการใช้ทรัพยากรในการบริหาร มีการจัดปัจจัยและใช้ปัจจัยในการบริหารให้มีความพอเพียง มีคุณภาพ มีความคุ้มค่าในการบริหาร เมื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารแล้วจะทำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารตามรูปแบบนี้จะส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. ระบบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการบริหาร มีการเปลี่ยนจากภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร ให้เพิ่มหลักสูตร และงบประมาณเข้ามาในปัจจัยการบริหาร

1.1 คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร

คุณสมบัติผู้บริหาร ควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. มีการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย จะช่วยคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

2. มีความรู้ความสามารถ รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ดีช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น จึงต้องรู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่

3. มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้

4. มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติหรือฉันทาคติ มีการตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้นและอดทนทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น ถ้าผู้บริหารที่มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์กรรวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและกล้าตัดสินใจ โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน

6. เป็นนักประชาธิปไตย นักบริหารต้องใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางความคิด พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความริเริ่มสร้างสร้างในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ นักบริหารต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่นด้วย

7. โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นหนึ่งในการบริหารการจัดการที่ดี (good governance) แสดงถึงความสุจริตใจ การทำงานต้องเปิดเผย ชัดเจน ตรงไปตรงมา แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

คุณสมบัติของบุคลากร หมายถึงคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. มีคุณวุฒิตรงตามที่สอน สามารถนำทฤษฎีที่ได้เรียนมานำมาประยุกต์ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงาน

2. มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนและมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลได้ดี

3. มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมในอาชีพการเป็นผู้สอน มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบต่อสังคม พร้อมให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี มีจิตใจเมตตา พร้อมให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนนักศึกษาให้เป็นคนดี

4. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณในหน้าที่ นั้น ๆ เป็นอย่างดี ให้ช่วยเหลือควรมีน้ำใจในการเข้าร่วม และช่วยงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดี

1.2 โครงสร้างองค์การ การจัดแบ่งส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน มีการกำหนดงานและความรับผิดชอบให้กับแต่ละบุคคลและแต่ละหน่วยงาน มีการจัดบุคลากรให้เป็นหน่วยงาน (Unit) หลายหน่วยงานรวมกันเป็นฝ่าย (Department) มีการกำหนดความผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร และเมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นองค์การ(Organization) กำหนดความสัมพันธ์ในแนวตั้ง คือมีการกำหนดสายงานเป็นลำดับขั้นเพื่อประโยชน์ต่อการรายงานให้ตรงตามสายงานและจะได้ทราบว่าใครมีขอบเขตอำนาจแค่ไหน กำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของหน่วยงานในระดับเดียวกันหรือในหน่วยเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานและการทำงานให้สอดคล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมากที่สุด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งหรือส่วนต่างๆ ขององค์การ ทำให้สามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักสูตร

หลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่โดดเด่นก็คือการเรียนของมหาวิทยาลัยทุกหลักสูตรต้องมีข้อกำหนดให้นิสิตทุกคนคือต้องปฏิบัติปัสสนากรรมฐาน โดยกำหนดได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1. นิสิตระดับปริญญาตรีปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ปีละ 10 วันทุกปีจนสำเร็จการศึกษา
2. นิสิตระดับปริญญาโท ตลอดหลักสูตร 30 วัน
3. นิสิตระดับปริญญาเอก ตลอดหลักสูตร 45 วัน

ถือว่าเป็นการสร้างแนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบัณฑิต เพื่อเป็นคนดีของสังคมและเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการจนทำให้บรรลุตามปณิธานที่มหาวิทยาลัยกำหนดคือ "ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์" การดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดว่า มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ โดยการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ทุกหลักสูตรจะมีวิชาด้านพระพุทธศาสนาเป็นวิชาแกน ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต ในการจัดการเรียนการสอนมีการปรับพื้นฐานทั้งฆราวาสให้มีความรู้พื้นฐานด้านพุทธศาสนา และบรรพชิตให้มีพื้นความรู้ศาสตร์ทางโลก อีกทั้งมีการกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นบัณฑิตต้องบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม เป็นเวลา 200 ชั่วโมงสำหรับนิสิตฆราวาส และหนึ่งปีการศึกษาสำหรับนิสิตพระสงฆ์

1.4 งบประมาณ

งบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย เงินรายได้ หมายความว่า

1. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี ได้แก่ เงินงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้มหาวิทยาลัย

2. เงินอุดหนุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย เงินที่มีผู้อุทิศโดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ เงินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อใช้จ่ายที่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือเจตนารมณ์ของผู้อุทิศให้ ดอกผลที่เกิดจากเงินในข้อ 2 (ก)

3. เงินอุดหนุนจากศาสนสมบัติกลาง เงินที่เกิดขึ้นจากดอกผลมูลนิธิเงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับและค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

4. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รายได้หรือผลประโยชน์จากการลงทุน การจัดการทรัพย์สินดอกผลการวิจัย การบริการทางวิชาการ หนังสือหรือตำราและเอกสาร และรายได้อย่างอื่น ที่ได้จากการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย

5. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้พัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแลหรือใช้ประโยชน์

6. เงินรายได้ทุกประเภทของมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้กำหนดไว้ตาม(1)(2)(3)(4)และ(5)

1.5 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

บุคลากรต้องมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในงานที่ทำผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสำเร็จที่สร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอก ระบบการบริหารจัดการทันสมัย มีสายการบังคับบัญชามาก มีระบบอุปถัมภ์ การประเมินความดีความชอบคือระบบดุลพินิจส่วนบุคคล หรือมีการตั้งเป้าหมายงาน แล้วใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการประเมินและพิจารณาความดีความชอบ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1.6 เทคโนโลยีองค์การ

มหาวิทยาลัยมีสื่อ เครื่องมือ วิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยย่างมีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในงานบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเช่น

1. การใช้เทคโนโลยีในด้าน

1.1 การบริหารงาน

1.2 การเรียนการสอน

1.3 การวิจัย

2. เทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนในการบริหาร

3. เป็นแหล่งข้อมูลในการทำงาน

2. กระบวนการบริหาร นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คืออิทธิบาท 4 เข้าไปขับเคลื่อนกับกระบวนการ PDCA ในภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะทำให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.1 ขั้นวางแผน (Plan : P) การวางแผนเป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร และการวางแผนเพื่ออนาคตในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

1. แผนการบริหารงานผลิตบัณฑิต ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาหลักสูตร แผนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แผนการบริหารงบประมาณ แผนพัฒนาเทคโนโลยี แผนการพัฒนาและขยายโอกาสการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและด้านสังคมศาสตร์ แผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แผนการผลิตบัณฑิต และแผนพัฒนาบัณฑิต เป็นต้น

2. แผนการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้แก่ แผนพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย แผนการส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์ แผนการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย แผนการส่งเสริมการเขียนตำราทางวิชาการแผนการส่งเสริมการวิจัยร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ แผนพัฒนากองทุนวิจัย เป็นต้น

3. แผนการบริหารงานบริการวิชาการ ได้แก่แผนพัฒนารูปแบบและวิธีการการบริการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม แผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สากล แผนพัฒนาระบบการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แผนพัฒนาครู/พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน แผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับโลก เป็นต้น

4. แผนการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ แผนพัฒนารูปแบบและวิธีการในการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม แผนเสริมสร้างความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Do : D) การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผนในแต่ละแผน และระหว่างการปฏิบัติบุคลากรผู้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติต้องตรวจสอบให้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และต้องมีการประสานงานและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้

1. การดำเนินการบริหารงานผลิตบัณฑิต ได้แก่ การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การจัดห้องเรียน การจัดตารางเรียน การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดหาทุนการศึกษาให้นิสิตที่ขาดแคลน

2. การดำเนินการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การจัดทุนสนับสนุนการวิจัย การรับสมัครและอบรมนักวิจัย การส่งเสริมให้มีการส่งโครงการวิจัย โดยเฉพาะที่เน้นการ

ประยุกต์ธรรมะในกระบวนการหัวข้อวิจัยนั้น ๆ ในการนี้มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ขึ้น เพื่อรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง

3. การดำเนินการบริหารงานการบริการวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน การอบรมวิปัสสนากรรมฐานแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งมีตลอดปีปฏิทิน โดยไม่มีช่วงหยุดเทศกาลใดๆ นอกจากนี้ได้มีการจัดประชุมนานาชาติ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นประจำทุกปี มีการอบรมพระธรรมฑูตสำหรับไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศในโครงการอบรมพระธรรมไปต่างประเทศ

4. การดำเนินการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เริ่มจากการแต่งตั้งกรรมการ ประชุมกรรมการหรือดำเนินการ เช่น โครงการวิสาขบูชาโลก โครงการไหว้ครูของมหาวิทยาลัย โครงการส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน 4 ภาค โดยให้นิสิตมีส่วนร่วม

2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check:C)การตรวจสอบเป็นการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจสอบข้อมูล การเตรียมงาน การดำเนินงาน ตรวจสอบความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร การตรวจสอบเครื่องมือรวมทั้งการประเมิน ความพึงพอใจ การตรวจสอบและประเมินต้องเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้

1. การตรวจสอบการบริหารงานผลิตบัณฑิต ได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าเรียนด้วยการประสานกับต้นสังกัดเดิมของผู้นั้นการตรวจสอบในขณะเรียน คือ การมีระเบียบให้อาจารย์ผู้สอบทุกรายวิชามีการตรวจสอบเช็คชื่อนิสิตทุกครั้งที่เข้าสอน เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบของนิสิต การวัดผลประเมินผลที่เข้มงวด เพื่อควบคุมคุณภาพของบัณฑิต เช่น เกณฑ์การผ่านการสอบแต่ละวิชาต้องได้คะแนน 60 คะแนนขึ้นไป มีการตรวจสอบการบริหารโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) เช่น ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและให้มีความทันสมัยรองรับประชาคมอาซียน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. การตรวจสอบการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การที่ทางมหาวิทยาลัยสถาบันวิจัยพุทธศาสนาขึ้นมา เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนให้มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ออกมาอย่างต่อเนื่อง โดยทางสถาบันวิจัยได้เปิดโอกาสให้คณาจารย์และผู้สนใจได้ส่งโครงการวิจัย เพื่อขอทุนสนับสนุนจากสถาบันและทางสถาบันได้ตั้งคณะทำงานติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันทางสถาบันได้แต่งตั้งและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบรายงานการวิจัยของคณาจารย์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและอนุมัติพร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานเป็นลำดับไป

3. การตรวจสอบการบริหารงานการบริการวิชาการ ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความรู้แก่สังคม ได้ส่งรายงานตามกำหนดพร้อมทั้งผลการประเมินโครงการนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบทั้งการทำตามกำหนด การใช้จ่ายงบประมาณและด้านอื่น ๆ

4. การตรวจสอบการบริหารงานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานด้านพิธีกรรม เพื่อรับผิดชอบและขับเคลื่อนงานด้านศิลปวัฒนธรรม และได้อนุมัติให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถดำเนินการโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเสรีตามโอกาส แต่ทุกโครงการต้องมีการรายงานความสำเร็จพร้อมผลการประเมิน

2.4 ขั้นการปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น (Act : A) ผลจากการตรวจสอบ ถ้าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็สามารถตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น แต่หากไม่เป็นไปตามแผนต้องค้นหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือแสวงหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีการดำเนินการในแต่ละดังนี้

1.การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานผลิตบัณฑิต ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มแรกมาจนถึง

ปัจจุบัน ซึ่งปรากฏในประกาศและระเบียบของมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันก็มีการปรับปรุงระเบียบการจบการศึกษา ซึ่งนอกจากจะต้องสอบผ่านทุกรายวิชาและมีเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว ยังมีการปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน จากเดิมที่ต้องปฏิบัติก่อนจบการศึกษา คือในภาคการศึกษาสุดท้าย 15 วัน มาเป็นทุกปีการศึกษาจะต้องมีการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน 10 วัน ตามระเบียบมหาวิทยาลัย หากไม่ปฏิบัติถือว่าไม่จบการศึกษา

2. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การที่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในนามมหาวิทยาลัย ได้จัดอบรมนักวิจัยและจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัยให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยได้เสนอโครงการวิจัย และมีการปรับเปลี่ยนการเสนอแนะข้อบกพร่องของโครงการวิจัยจากการแนะนำแบบดูดันมาเป็นการแนะแนวระบบกัลยาณมิตร ทำให้งานวิจัยมีทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น และมีการปรับปรุงโครงการวิจัยทุกโครงการให้เข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งก่อนหน้าที่ไม่ได้เน้นหนักมากนัก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานการบริการวิชาการ ได้แก่ การให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาแก่ผู้สนใจ ซึ่งก่อนหน้านี้เน้นเฉพาะผู้ที่แจ้งความจำนงเข้ามาศึกษาตามโครงการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปิดช่องทางในการติดต่อสื่อสารมากขึ้นมาก เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ทางเฟสบุ๊ก ทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งเป็นของมหาวิทยาลัยเองมี

4. การปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การปรับปรุงแผนงานดานการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากเดิมที่เน้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย 4 ภาค มาจัดให้มีการแสดงศิลปวัฒนธรรม ของประเทศอาเซียน เพื่อต้อนรับเออีซี ประกอบกับที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษา มหาวิทยาลัยจึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาเหล่านั้นได้นำเสนอศิลปวัฒนธรรมของตัวเองมาให้จัดเป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมทางหนึ่ง

3. ประสิทธิผลของการบริหาร หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามกระบวนการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วยคุณภาพบัณฑิต คุณภาพการวิจัยและการสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1. คุณภาพบัณฑิต

ผลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยได้ผลผลิตที่มีคุณภาพกล่าวคือบัณฑิตต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม คุณภาพบัณฑิตที่มหาวิทยาลับประสบผลสำเร็จคือบัณฑิตสามารถดำรงพระพุทธศาสนา เผยแพร่พระพุทธศาสนา ทำกิจกรรมโครงการส่งเสริมพุทธศาสนา เช่น โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเช่น โครงการพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชน

2. คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

มีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมทั้งงานวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา การวิจัยมีการขอทุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีหน่วยงานดูแลคือสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และจัดสรรงบประมาณให้แก่บุคคลากร หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลและสรุปผลรายงานการวิจัย การเผยแผ่งานวิจัยมีการจัดสัมมนาเผยแผ่งานวิจัยในงานประชุมพุทธศาสนานานาชาติ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3. คุณภาพการบริการวิชาการ

ผลการบริหารงานบริการวิชาการของหน่วยงานตอบสนองความต้องการของคณะสงฆ์และสังคม ได้แก่ การอบรมครูสอนศีลธรรม การอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้แก่ประชาชนทั่วไป หน่วยงานภายนอก ข้าราชการและนักเรียน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานภายนอกโดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งการพัฒนาบุคคลโดยนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน รวมทั้งเป็นแหล่งบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

4. คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่าง

พุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมดำเนินการโดยหน่วยงานได้แก่ การแข่งขันการสวดมนต์ทำนองสรภัญญะ การสาธยายพระไตรปิฎกของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. เงื่อนไขสู่ความสำเร็จเพื่อให้การบริหารตามรูปแบบนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการบริหารบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหาร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับรูปแบบนี้ ควรศึกษารูปแบบการบริหารนี้ เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับรูปแบบนี้และนำไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ในการบริหารให้มีศักยภาพ

2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ในงานวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้าผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

3. การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและสังคม

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร คือหลักการและแนวคิดของรูปแบบการบริหาร รูปแบบการบริหารนี้ควรใช้หลักการแนวคิดเชิงระบบดังนี้ 1)หลักการ แนวคิดเชิงระบบ (Systematic Approach) ในการบริหารรูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบคือปัจจัยการบริหาร(Input) กระบวนการบริหาร (Process)ประสิทธิผลของการบริหาร (Output) 2)หลักการ แนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3) หลักประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบ การบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย 4 ด้าน คือคุณภาพบัณฑิต คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ คุณภาพการบริการวิชาการ คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 4) หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 5) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2.วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร 3.ระบบของรูปแบบการบริหาร 4.เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ซึ่งผลจากการวิจัยที่ได้มาขององค์ประกอบของรูปแบบนี้ได้ผ่านการประเมิน โดยที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความ

ถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหาร มีการวางแผน มีการออกแบบการวิจัย และได้มีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงในการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 รูป/คน เพื่อเป็นฐานในการยกร่างรูปแบบ และเพื่อให้รูปแบบนี้มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล จากนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) ให้มีการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน ด้านการวิจัย จำนวน 3 คน และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 3 รูป/คน รวม 9 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้านคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้ดีขึ้น และเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผ่านการตรวจสอบ จึงนำไปจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูป/คน เพื่อพิจารณาปรับปรุง ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อมูลที่ได้และวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงนำข้อมูลนั้นไปปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้าย เพื่อพัฒนารูปแบบให้ดีขึ้น ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ให้การประเมินทั้ง 2 ส่วนนี้ให้การยอมรับและยืนยันว่ารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้านคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารได้ และการพัฒนาแบบนี้จึงทำให้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) คือมีการวิจัยและพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ระบบของรูปแบบการบริหารตามทฤษฎีระบบประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และประสิทธิผลของการบริหาร

ด้านปัจจัยการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร โครงสร้างองค์การ หลักสูตร งบประมาณ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทคโนโลยี ด้านปัจจัยการบริหารถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการบริหารที่มีประสิทธิผลได้ ต้องมีความสำเร็จที่มีประสิทธิผล มีปัจจัยที่ดี มีกระบวนการที่ดี

2.1 คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร

ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่าโดยภาพรวม ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถรอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ดีช่วยให้การตัดสินใจถูกแม่นยำขึ้น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีศิลปะในการครองใจคน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ ผู้บริหารมีเมตตาธรรม นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้นและอดทน ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัยไม่อาฆาตแค้น ถ้าผู้บริหารที่มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ มีความสามารถในการคิดแก้ ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและกล้าตัดสินใจ โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย นักบริหารต้องใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางความคิด พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความริเริ่มสร้างสร้างในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ นักบริหารต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่นด้วย ผู้บริหารมีโปร่งใสและตรวจสอบได้ การทำงานต้องเปิดเผย ชัดเจน ตรงไปตรงมา แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550,น. 25-27) ที่สรุปทักษะที่ผู้นำควรมี 7 ประการ ได้แก่ 1)ทักษะด้านการจัดการ ผู้นำในหน่วยงานไม่ว่าจะมีตำแหน่งที่เป็นทางการหรือไม่ก็ตาม มักจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์การ 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำ เพราะผู้นำมีหน้าที่สำคัญที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านประสานประโยชน์หรือขจัดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มนุษย์สัมพันธ์อาจแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ 3) ทักษะด้านการจูงใจ เนื่องจากผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงาน ดังนั้นทักษะการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้นำควรจะมีการจูงใจ อาจแสดงออกมาในรูปของการเป็นตัวอย่างที่ดี การวางตัวเหมาะสม การตอบแทนหรือให้รางวัลที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและจริงใจ หรืออาจซื่เพียงการให้กำลังใจด้วยคำชมในเวลาอันเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังและความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไป ท้ายที่สุดจะทำให้ทำงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ 4) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหลักการความคิด เป้าหมายและความต้องการของตัวผู้นำเอง 5) ทักษะในการเจรจาต่อรอง หมายถึง ความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยและจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหา โดยเลือกแนวทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด เพื่อ

มหาวิทยาลัยศริปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

จะช่วยนำพาให้องค์การอยู่รอดและดำเนินงานต่อไปได้ 7) ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบของของการบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจา รอดเข็ม(2547:115) ที่พบว่าตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล อันดับแรก คือภาวะผู้นำ แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Plummer(2005) ที่ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของประสิทธิผลขององค์การในประเทศโคลัมเบีย พบว่าภาวะผู้นำเน้นตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับต่ำ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ จากผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการจัดแบ่งส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน มีการกำหนดงานและความรับผิดชอบให้กับแต่ละบุคคลและแต่ละหน่วยงาน มีการจัดบุคลากรให้เป็นหน่วยงาน (Unit) หลายหน่วยงานรวมกันเป็นฝ่าย (Department) มีการกำหนดความผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร และเมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นองค์การ(Organization) กำหนดความสัมพันธ์ในแนวตั้ง คือมีการกำหนดสายงานเป็นลำดับขั้นเพื่อประโยชน์ต่อการรายงานให้ตรงตามสายงานและจะได้ทราบว่าใครมีขอบเขตอำนาจแค่ไหน กำหนดความสัมพันธ์ในแนวนอน คือมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของหน่วยงานในระดับเดียวกันหรือในหน่วยเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานและการทำงานให้สอดคล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร งานมากที่สุด โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์การเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งหรือส่วนต่างๆ ขององค์การทำให้สามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะการทำงานตามโครงสร้างองค์การจะช่วยเสริม สร้างประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้มากที่สุด จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการปรึกษาหารือร่วมกัน การประสานงานที่เกี่ยวกับกระบวน การและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน จะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการทีมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอด คล้องกับแนวคิดของ Ramon J. Aldag & Timothy M. Stearns (1987, p. 282-295) ที่ได้เสนอแนวคิดการออกแบบโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลไว้ โดยได้กล่าวว่าโครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix Design) เป็นการดึงเอาบุคลากรที่มีความชำนาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะตามที่ต้องการมารวมตัวกันเป็นหน่วยโครงการ (Project) โดยผู้บริหารหน่วยงานตามหน้าที่เฉพาะจะรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ส่วนผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะและผู้บริหารหน่วยโครงการจะรับผิดชอบในการรวมเอากิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละหน่วยงาน เพื่อทำให้โครงการสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Henry Mintzberg (1983, p. 157-279) ที่ได้กล่าวว่า โครงสร้างเฉพาะกิจ/เน้นนวัตกรรม (Adhocracy/ Innovative Organization) ที่มีพื้นฐานการประสานงานโดยใช้การสื่อสารทางตรงระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก มีการจัดโครงสร้างแบบเมทริกซ์ โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสถานการณ์ มีความเป็นประชาธิปไตยสูง สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของติน ปรัชญพฤทธิ (2553) ที่ได้กล่าวว่าโครงสร้างการบริหารแบบโครงการ มีลักษณะโครงสร้างองค์การเป็นแบบเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาและผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมมือกันบริหารโครงการใดโครงการหนึ่ง ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบชั่วคราวหรือแบบโครงการ (Matrix or Project Management) มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ใช้การประสานงานโดยการปรับตัวเข้าหากันทุกฝ่าย สามารถติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง มีลักษณะของทีมงานมากกว่าการมีโครงสร้างที่ตายตัว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบสนองต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงได้ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556) ที่พบว่าโครงสร้างองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล นอกจากนี้ Chrispeels (1992) พบว่าปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนด้านโครงสร้าง เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 งบประมาณ (Money) พบว่า มีองค์ประกอบคือผลสำเร็จของงานตามผลผลิต การประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า การมอบอำนาจการบริหารงานให้กับส่วนราชการ หลักธรรมาภิบาล มีระดับติดตามประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จของงาน ขยายขอบเขตการควบคุมงบประมาณทั้งในและนอกงบประมาณพบว่าด้านงบประมาณ (Money) เกิดจากงบประมาณในแต่ละปีมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการที่ตั้งไว้ จึงไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของธัญสุตา เทพพิทักษ์ (2547) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนการคลัง ผลการศึกษาพบว่าด้านงบประมาณ มีปัญหาในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ งบประมาณมีไม่เพียงพอไม่มีการวางแผนควบคุมการใช้จ่าย ตั้งรายจ่ายไม่ครอบคลุมต้องมีการโอนและเปลี่ยนแปลงบ่อย การจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นจัดเก็บได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขาดประสบการณ์ในการวางแผนการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะงบประมาณของเทศบาลขุนยวมที่ได้รับ สำหรับงานด้านจัดเก็บรายได้มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารงานที่รับผิดชอบ และอาจเกิดจากการการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นจัดเก็บได้น้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2.4 เทคโนโลยีองค์การ พบว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีสื่อเครื่อง มือวิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในงานบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเช่น การใช้เทคโนโลยีในด้านการบริหารงาน ด้านการเรียนการสอน การวิจัย เทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนในการบริหาร เป็นแหล่งข้อมูลในการทำงานใช้เทคโนโลยี มีซอร์ฟแวร์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยที่ใช้ในการบริหารงานและการเรียนการสอนไว้อย่างเพียงพอ มีเทคโนโลยีที่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ทันสมัยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัด การระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย เป็นตัวแปรที่สำคัญสำหรับองค์การมหาวิทยาลัย เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในองค์การมาก การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีได้สร้างผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น มหาวิทยาลัย มีความจำเป็นที่จะต้องนำวิทยาการสมัย ใหม่เข้ามาปรับใช้ในองค์การ เพื่อให้องค์การมีความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นจึงทำให้ต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ สเตียร์ส (Steers: 1980) ซึ่งได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดระบบเปิดและกล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นองค์ประ กอบที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับวาสนา อนุวาร(2541) ที่ได้ศึกษาการให้บริการอินเทอร์เน็ตของห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค พบว่าอินเทอร์เน็ตมีประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อการศึกษาค้นคว้าในมหาวิทยาลัยในระดับมากที่สุด การจัดการบริการอินเทอร์เน็ตมีผลกระทบต่อบุคลากรห้องสมุดในระดับมากในเรื่องการสืบค้นข้อมูล และช่วยเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษา การติดตามความเคลื่อนไหวทางด้านเทคโนโลยีและพัฒนาตนเองให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานที่เกี่ยวข้องได้ตลอดเวลาและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลภายนอกวงการโดยเฉพาะวงการคอมพิวเตอร์มากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของวรรณวิภา ติดถะสิริ (2545) ที่กล่าวว่าทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่าง ๆ มาก ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรในสถาบันการอุดมศึกษาไทยได้ให้ความสนใจ และทราบถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในสภาพความเป็นจริง แม้จะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ แต่ก็ยังมีปัญหาในเรื่องการใช้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังใช้เครื่องมือที่ทันสมัยต่าง ๆ ไม่เป็น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้อินเทอร์เน็ต และการจัดเอกสารความรู้ทางด้านอินเทอร์เน็ตไว้ให้บริการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุจา รอดเข็ม (2547:115) ที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Plummer (2005) ที่ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของประสิทธิผลขององค์การในประเทศโคลัมเบีย พบว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เน้นตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับต่ำ

3. กระบวนการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบปฏิบัติตามแผน (Check) ปรับปรุงแก้ไข (Act) ในขณะเดียวกันใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาก็เป็นตัวขับเคลื่อนร่วมกับ PDCA นั่นคืออิทธิบาท 4 ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ภารกิจหลัก 4 ด้าน เป็นแผนการดำเนินงานที่บ่งชี้ว่าแผนการดำเนินงานประสบผลสำเร็จมีประสิทธิผลหรือไม่ เป็นการควบคุมติดตามพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือไม่ มีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลการบริหารงานบริการวิชา การ การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการกำหนดเป้าหมายพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และข้อมูล

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สำหรับผู้บริหารใช้วางแผนการดำเนินงานขององค์การต่อไป จากความคิดเห็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่ามีการบริหารงานผลิตบัณฑิต การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ และมาตรฐานการดำเนินงาน มีแผนและคู่มือกิจกรรมการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน และมีการติดตามประเมินขั้นตอนและระบบการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนา โสตถิผลอนันต์(2549) ที่พบว่าการติดตามประเมินผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิผลต้องมีการกำหนดที่เป็นระบบ และขั้นตอน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมนำข้อมูลจากผลการดำเนินงานมาพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยบุคลากรร่วมติดตามประเมินผล ปัจจัยด้านกระบวนการนี้ Chrispeels (1992) พบว่าปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนด้านโครงสร้าง เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

4. ประสิทธิผลของการบริหาร ผลจากการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของการบริหารเป็นผลที่เกิดจากปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพโดยกำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเน้นคุณภาพบัณฑิต การเรียนการสอน มีการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนในการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการวิจัยและการสร้างสรรค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และการวิจัยประยุกต์ที่เป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการวิชาการ เพื่อมุ่งให้การบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลาย การเผยแผ่ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา การส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้บริหารมีการค้นคิดนวัตกรรมการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อการบรรลุพันธกิจและส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์การ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา จากผลการวิจัยไปใช้ควรดำเนินการวิจัยดังนี้

1.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรนำรูปแบบการบริหารนี้ใช้ เพื่อให้สอดคล้องสภาพบริบทของสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รูปแบบการบริหารจึงจำเป็นต้องเปลี่ยน แปลง เพื่อให้สามารถใช้ในสถานการณ์นั้นได้ ตามยุค ตามสมัย ตามเหตุการณ์ของโลก รูปแบบการบริหารจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามเพื่อความสอดคล้องรับกันหรือเข้ากันได้กับสถานการณ์นั้น ๆ การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ควรนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การได้

2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทย คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากร คืออธิการบดี จึงเป็นพระสงฆ์ ที่มีภูมิรู้และภูมิธรรม มีความโดดเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ดีเยี่ยมทั้งด้านวิชาการสากลและด้านพระพุทธศาสนา รวมทั้งมีทักษะความรู้และเชี่ยวชาญการบริหาร มุ่งจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) เช่น รองอธิการบดีฝ่ายต่างประเทศ เป็นผู้มีทักษะความรู้และเชี่ยวชาญในภาษาต่างประเทศ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นผู้มีทักษะความรู้และเชี่ยวชาญในงานวิชาการ คุณสมบัติของผู้บริหารจึงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอย่างเด่นชัด ผู้วิจัยเสนอว่าควรปรับปรุงทางด้านภาวะผู้นำให้มีการชัดเจน ในด้านคุณวุฒิการศึกษา การเรียนการสอนควรให้มีคุณสมบัติตรงกับสายวิชาที่สอน มีการพัฒนาด้านบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.ในการบริหารจำเป็นต้องมีองค์ประกอบการบริหาร ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ใช้กระบวนคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร โดยบูรณาการกระบวนคุณภาพ PDCA กับการบริหารเชิงพุทธด้วยหลักอิทธิบาทสี่ คือ มีฉันทะในการวางแผน (ฉันทะ– P) มีวิริยะในการปฏิบัติงาน (วิริยะ-D) มีจิตตะในการตรวจสอบและประเมินงาน (จิตตะ-C) และมีวิมังสาในการปรับปรุงงาน (วิมังสา -A) เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาและองค์การอื่น ๆ ได้

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ควรดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุง และให้การสนับสนุนช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

2.ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในด้านอื่นๆ เช่น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการบริหารที่มีประสิทธิผล เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยหารูปแบบการบริหารด้านปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

4. ควรทำการวิจัยเพื่อกำหนดตัวชี้วัดการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

5. ควรทำการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งระบบ

บรรณานุกรม

กฤษณพล จันทร์พรหม. (2548). **การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤษดา ผ่องพิทยา. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กมล ฉายาวัฒนะ. (2549). **บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า**.กรุงเทพฯ:ชบาพับลิชชิ่ง

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2550). **สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม.**กรุงเทพฯ.

กรมวิชาการ.กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**.สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2554.จาก http://www.ipsr.mahi.

กรมการศาสนา. (2544). กองพุทธศาสนสถาน.วัดพัฒนา 44.กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

กาญจนา บุญยัง.(2547).ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

เกรียงศักดิ์ สุวรรณวาจน์.(2549). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2542: http://mcu.ac.th/site/academic_regulationMA.php

คณาจารย์สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง. (2546). **หนังสือบรูณาการแผนใหม่ นักธรรมชั้นตรี**.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์เลี่ยงเชี่ยง.

คำเพชร ภูริปริญญา. (2550). **การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการการอุดมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักร ติงศภัทิย์. (2552). **การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย: มิติใหม่ของภาครัฐ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

จรัส สุวรรณเวลา.(2551). **ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย,.**(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**.(กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์).

จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม. (2545). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย**.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2549**). การพัฒนาหลักสูตร** : หลักการและแนวปฏิบัติ.กรุงเทพมหานคร: อลีนเพรส.

ฉลอง บุญญานันต์ . (2553). **บทบาทและผลกระทบของหุ้นส่วนการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน The Role and Impact of Public-Private Partnership in Education**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ สกสค.

ฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2550). **ข้อธรรมะแนวพุทธะ สร้างเสริมให้ลูกเป็นนักคิดสร้างสรรค์.**วารสารไทย.

เฉลิมชัย สมท่า (2547). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน**.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). **รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.**วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา)

ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). **หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร.**กรุงเทพ ฯ : อักษรไทย.

ไชย ณ พล. (2544). **ศาสตร์แห่งผู้นำสากลในโลกยุคใหม่.**กรุงเทพฯ:พลัสเพรส:เคล็ดไทย.

ณัฐณิชา บัวดี. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนสองภาษา**.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ดิษย์ชัย แก่นท้าว. (2556).**การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.** วารสารบริหารการศึกษา มศว. ปีที่10ฉบับที่9(กรกฎาคม-ธันวาคม 2556).

ติน ปรัชญพฤทธิ . (2552). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.**(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.

_____. (2553). **ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. เอกสารประกอบการสอน.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร: ,มหาจุฬาลงกรณ์.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2544). **ทฤษฎีระบบ**. (บรรณาธิการ). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๑-๔**.(นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

บรรณานุกรม

ทวีวรรณ อินดา. (2552). **การพัฒนารูปแบบทีมีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**.ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2543). **องค์การและระบบสารสนเทศ :องค์การเสมือนจริง.**สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์

ทิศนา แขมมณี. (2551). **รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย.**กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา http://www.oknation.net/blog/monchai83/2011/02/14/entry-1.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543**). องค์การและการบริหารการศึกษาและการจัดการแผนใหม่**.พิมพ์ครั้งที่ 11. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.กรุงเทพฯ.

ธงทอง จันทรางศุ . (2553). **มหาวิทยาลัยออกนอกระบบมีผลกระทบต่อเราอย่างไร.**กรุงเทพฯ: [ม. ป.พ.].

ธัญสุตา เทพพิทักษ์ (2547). **ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนการคลัง : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธนภณ สมหวัง. (2541). **อุดมการณ์รัฐไทยในศตวรรษที่ 21 : จากไตรภูมิพระร่วง**.วารสารศรีปทุม.ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ก.ค.-ธ.ค. 2541).

ธร สุนทรายุทธร. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา,** กรุงเทพ มหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์.

ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร.**(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ:ธนรัช.

นงลักษณ์ เรือนทอง.(2550).**รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.**หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). **หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา.**กรุงเทพมหานคร:เทียมฝ่า.

นวพร เรืองสกุล. (2549).**26 ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุดยอด ซี.อี.**โอ. กรุงเทพฯ:บุญศิริการพิมพ์.

นวพร แสงหนุ่ม. (2544). **ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยา นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง: บัณฑิตวิทยาลัมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม

นวลักษณ์:วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย http://www. goto know.org/posts/315418:

นริสานันท์ เดชสุระ. (2552).**รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราช.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นเรศร์ จิตรักษ์.(2549).**อ่านก่อนตาย..ฤารอให้ล่มสลายแล้วค่อยอ่าน?.**เชียงใหม่ : ไทยนิวส์.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544).**ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**.(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิรมล ศตวุฒิ. (2543). **หลักสูตรและวิธีสอนทั่วไป.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิพนธ์ กินาวงศ์ .(2544**).หลักการบริหารการศึกษา.**พิษณุโลก:ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช.(2546).**การจัดการสมัยใหม่** (Modern management).กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). **การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์.

บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น และไชยวิทย์ ธนไพศาล. (2550). **การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก: การวัดความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยประเทศไทย The world university ranking: Measurement for successful of the Thai universities**. วารสารการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(1), 13-14.

บุญส่ง หาญพานิช.(2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุรัญชัย จงกลนี .**คุณธรรมของนักบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.มปป.

ปฏล นันทวงศ์และไพโรจน์ ด้วงวิเศษ .(2543). **หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา.

ประชุม รอดประเสริฐ.(2543).**นโยบายการวางแผนหลักการและทฤษฎี**(พิมพ์ครั้งที่ 6)**.** กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

ประวัติความเป็นมา สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. [ออนไลน์] (2552).แหล่งข้อมูล:http://www.mcu.ac.th/site/office/coll_index.php?Data_type=1

ปราชญ์ กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

ปิติชาย ตันปิติ. (2547). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550). **รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2542). **ธรรมรัฐ-ธรรมราชา.** กรุงเทพมหานคร: คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรียาพร วงศ์บุตรโรชน์. (2553) .**การบริหารงานวิชาการ. (**กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด).

ปัญญา สละะทองตรง.(2540). **ธรรมคดี**.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2550).**รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**ปริญญานิพนธ์การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรชุลี อาชวอำรุง และคณะ (2543) **แนวทางปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบ การจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน**.กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2552). **สมาธิเบื้องต้นสำหรับชาวบ้าน.**กรุงเทพฯ : แม็บบุค.

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต) (2533). **วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม.**กรุงเทพฯ:ปัญญา.

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต). (2533).**พระไตรปิฎกฉบับประชาชน.**กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต). (2537). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม** .กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย .

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2548). **การเผยแผ่เชิงรุก** .กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.

_____. (2549). **พุทธวิธีการบริหาร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2554). **ยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ ,**(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์.** กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2546) **. พุทธธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพ ฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต).(2547). **ภาวะผู้นำ** .กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

_____.(2549).**ภาวะผู้นำ.**กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

พระมหาอภิชัย ธัมมชโย. (2543). **หลักการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน.** กรุงเทพ ฯ: บทความ.

พระราชวิจิตรปฏิภาณ (พิพิธธรรมสุนทร). (2550). **ชีวิตผู้นำกับความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

พระอุบาลีคุณูปมาจารย์(ฟู อัตตสิวมหาเถร). (2545). **ประมวลคำสอน.** เชียงใหม่: สุนทรการพิมพ์

พิณสุดา สิริธรังศรี . (2552). **รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี** . กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์ .

พิทูร มลิวัลย์. (2528). **หลักธรรมสำหรับนักปกครอง.** (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พิทยา บวรวัฒนา.(2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภา.

พีรศักดิ์ วรฉัตร. (2550.). **อนาคตภาคมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2558**. http:// 202.29. 92.39/ drupal-ir/node/39891

พูลสุข หิงคานนท์ . (2549). **ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล ในคณะกรรมการผลิตและบริหารวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล หน่วยที่3,13**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2542). **รวมบทความและบทบรรยาย จำเป็นต้องปฏิรังสรรค์การศึกษาไทย.**ม. ป.ท.:ม.ป.พ.

_____. (2546). **กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย** ,(กรุงเทพมหานคร:สำนัก พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).หน้า 2-5.

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และคณะ. (2548)**. เอกสารประกอบการสอน วิชา 2701699 หลักและพื้นฐานการศึกษาไทย.** ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2545). **การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ.** เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มีศิลป์ ชินภักดี . (2554). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทบริหารการศึกษา โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกด.

มยุรี อนุมานราชธน. (2546). **การบริหารโครงการ.** เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). **รายงานการประเมินตนเอง ประจำปี 2551,** (กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี).

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2554). **คู่มือ สกอ**, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

_____. (2552). แผนพัฒนามหาวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 10 (2540-2554). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

_____. (2554). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุทธพงษ์ ไกยวรรณ. (2541). **เทคนิคและวิธีการสอน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯพิมพ์ดีด.

รัชกุล ปฐมทศพร. (2547).**ศีล สมาธิปัญญา ทางสู่ชีวิตที่ดีงามในโรงเรียนวิธีพุทธ.** สารปฏิรูป (วารสาร).

รัชนก โสภาพิศ.(2553).**การพัฒนารูปแบบการเตรียมพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว** หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คำสมัย.

รุจิร์ ภู่สาระ. (2545). **การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรขา ศรีวิชัย. (2554). **รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). **การจัดการคุณภาพ:จาก**TQC ถึง TQM, ISO 900**และการประกันคุณภาพ.**กรุงเทพฯ**:**บพิธการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**.กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์.

ราชบัณฑิตสถาน.(2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2542**.(กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์).

ลำยอง แสงสด. (2556). **ประสิทธิผลในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี.**พุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์).มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรรณวิภา ติตถะสิริ. (2545). **คู่มือเรียน SQL ด้วยตัวเอง.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:โปรวิชั่น.

วรนารถ แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ระเบียงทอง.

วาสนา อนุวาร. (2541). **การให้บริการอินเทอร์เน็ตของห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาบรรณารักษ์ศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันชัย มีชาติ. (2552). **การบริหารองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สามลดา.

วิชัย ตันศิริ.(2549). **อุดมการทางการศึกษา:ทฤษฎีและภา**คปฏิบัติ.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2545). **กระบวนการบริหาร.**สำนักพิมพ์อัมรินทร์พริ้นท์ติ้ง :กรุงเทพฯ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ทฤษฎีองค์การ.**กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2546). **การการพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธเนศวรการพิมพ์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ .(2548). **การบริหารการศึกษา.**(พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ . (2547**). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีกิพีเดีย. (2554). อุดมศึกษา. ค้นเมื่อ 28 กันยายน 2554 จาก http://th.wikipedia.org/wiki

วาโร เพ็งสวัสดิ์ . (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** . คณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา)มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ . บัณฑิตวิทยาลัย . สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ศักดา สถาพรวจนา. (2549). **การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.คณะครุศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2543). **หลักสูตรและวิธีสอนทั่วไป.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2548). **ทฤษฎีการประเมิน**.พิมพ์ครั้งที่ 5 .กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ . (2545). **องค์การและการจัดการ.**ธรรมสาร:กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์.สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545).**ทฤษฎีองค์การ**.(กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร).

สมชาย พุกผล . (2550). **หลักการพัฒนาตน.** [Online]. Available: http: www. //som. net/srina/web/luecture/ dadmin. [2550, 19 มีนาคม]

สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ.

สมคิด บางโม. (2545). **การประกอบธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุนพับลิชชิ่ง.

สมจิตร พึ่งหรรษา. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี** . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ บุญประเคน.(สิงหาคม, 2544). “**ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป.**” วารสารครูขอนแก่น. 1(2) : 20-21.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์.(2552). “แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา”. (ออนไลน์) สืบค้นได้จากhttp: //www. moe.go.th/ moe/th/cms_group/detail.php?NewID=129&Key=aca_article. (21 สิงหาคม 2552).

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2543).**การบริหารเชิงพุทธแนวพุทธทาส.**[Online]. Available: http: www. // matichon. co.th/news_detail.php?id=14590&catid=31).

_____.(2547).**พุทธวิธีบริหารการศึกษา.**[Online]. Available: http: www. // matichon.co.th/ news_detail.php?id=14590&catid=31)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547).**การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2548). **สถาบันอุดมศึกษาไทยกับมาตรฐานโลก.**วารสารการประกันคุณภาพ: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. 6(2). 2-3.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551).**ปัจจัยทางการบริหารที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน: การพัฒนาและ การตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล http://th.wikipedia.org/wiki.

สมาน อัศวภูมิ.(2550).**การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ปีที่ 2. ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550).

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). “PDCA เครื่องมือในการจัดการคุณภาพ.”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จากhttp://images.senarat.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/Sy W@ngoo CGw AAD3zecs1/PDCA 2554.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2532**). พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน.** พิมพ์ครั้งที่11. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย .

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล.(2543).**การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2550). **อนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุพล เครือมะโนรมย์. (2543). **การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2544). **รัฐศาสตร์-การบริหารองค์การ** :รวมบทความวิชากร.กรุงเทพฯ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

สุภัทร พันธ์พัฒนกุล.(2555).**การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญา.ดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ:มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

สุมิตร คุณานุกร. (2520). **หลักสูตรและการสอน.** กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2549**). "บทที่ 3 แบบตรวจสอบรายการประเมิน:วิธีวิทยาและเครื่องมือประเมิน**, " ในสุวิมล ว่องวาณิช (บก.). การประเมินอภิมาน : วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้. (หน้า 49 -76). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรชาติ กิ่งมณี. (2553). **"การพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ"** .การประชุมวิชาการประจำปี 2553. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง กระบวนทัศน์การพัฒนาห้องสมุดสู่ความสำเร็จ (Paradigm of Library Development for Success) วันที่ 3 ก.ย. 2553 ณ ห้องราชาโรงแรมปรินซ์พาเลซ

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). **การบริหารโรงเรียน นวตกรรม: เทคนิค: ประสบการณ์**.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์กรมการศาสนา .

สุรีย์ มีผลกิจ. (2550). **คุณธรรมจริยธรรม สามัคคีธรรม.**กรุงเทพฯ: บริษัทคอมฟอร์ม จำกัด.

สุนทร โคตรบรรเทา (2551).**หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.**กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ปัญญาชน.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร.** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2552).**คู่มือการดำเนินงานเครือ ข่ายเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา**.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.** กรุงเทพฯ: การพิมพ์ดีจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ. (2544). **คำถาม – คำตอบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เล่ม 3**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัฐสภา.

_____. (2546**). คำถาม – คำตอบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเล่ม 4**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัฐสภา.

ไสว มาลาทอง. (2542). **คู่มือการศึกษาจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: การศาสนาโรงพิมพ์.

หลักการและสาระสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ(http://www.mahidol.ac.th/th/autonomy/mean.htm)

หลักสูตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. [ออน-ไลน์(2552).แหล่งข้อมูล :http://www.mcu.ac.th /site/curriculum.php

อรชร โพธิสุข และคณะ. (2545). **เอกสารการสอนการบัญชีต้นทุนและการบัญชีเพื่อการจัดการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

อรทัย แสงทอง. (2552). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน**. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2549). **การพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย**. (มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

อนุชา กอนพ่วง. (2550). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,มหาวิทยาลัยนเรศวร.พิษณุโลก.

อุทัย เอกสะพัง. (2541**). พุทธปรัชญาในชีวิตประจำวัน.**สาขาปรัชญาและศาสนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). **เอกสารชุดความรู้พื้นฐานการวางแผน สำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา เรื่อง การวางแผนในหน่วยงานหรือองค์การ.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **วิธีการเชิงระบบ** [Online]. Accessed 12 January 2009. Available from http:// doed.edu.ku.ac.th/article/systemmethod.pdf.

อาภรณ์ แก่นวงศ์. (2554). **การวิเคราะห์การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาบนแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก- ตะวันตก(East-West Economic Corridor: EWEC)เพื่อรองรับการรวม ตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558.**สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). **การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.**วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).

อำภา บุญช่วย .(2547).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสตูล**.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ SRIPATUM UNIVERSITY

BIBLIOGRAPHY

Bass , B.M .(1985). Leadership and performance beyond expectation. New York : Free Press.

Beauchamp, George . (1981).**A Curriculum Theory**. Itasca Illinois.P.F.Peacock.

Bernstien , Samuel J. & Hara , Patrick O. (1979) .**Public administration :organization**, people and public policy. New York: Harper and Row.

Carter,V.G.(2005,September 8). **Dictionary of Education**. (Online). Available from: www. culi.xhula.ac.th/eJournal_03/article_09.htm-142k-

Chrispeels, J.H. (1992**). Purposeful Restructuring**. London: Falmer Press.David,1996

Dubrin .J. 1998. **Leadership research finding** : Practice and skills. Boston Houghton : Mifflin Company

Edgar H.Chien.(1970).**Organization Psychology.2nd** ed.(Englewood Cliffs.New Jersey:Prentice-Hall.Inc.).

Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development**. Cambridge, MA: Winthrop.

Eisner, E. (1976). **Education Connoisseiship and Criticism:** Their Form and Function in Education Evaluation. Journal of Aesthetic Education.

Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig. (1985). **Organization and management : a systems and contingency approach**.New York : McGraw-Hill, c1985.

Fiedler. Fred E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw – Hill

Gary, D.(2004).**Management, principles and practices for tomorrow's leaders**. New Jersey : Pearson Education.

Gibson and Others .(1988).**Organization.** (6th ed.). Texas : Business Publications, Inc..

Gluck , W.F. (2004) . **Management.London** : The Dryden Press**.**

Good, Carter V. & Merkel, Winifred R. (1973). **Dictionary of Education**. (3rd ed). New York: McGraw - Hill.

Gross. (1972). **Maurice Gross. Mathematical Models in Linguistics**. Prentice-Hall.

Henry Mintzberg. (1979).**The Structuring of Organizations.** Englewood cliffs:New Jersey.

Henry Mintzberg .(1983).**Structures in Fives:Designing Effective Organi**zation. Englewood Cliff,New Jersey : Prentice-Hall,Inc.

Hersey & Blanchard. (1996). **Management of Organizational Behavior** (7 th ed.). Upper Sandle River, NJ: Prentice-Hall.

Hodge & Anthony .(1985).**citing in Joseph H.** Reitz & Linda N. Jewell.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

BIBLIOGRAPHY

Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001).**Educational Administration: Theory Research, And Pratice**. McGraw - Hill, Inc.

Hoy & Miskel. (2005). **Educational Administration Theory,Research, and Practice**. Mc Graw Hill. 18-38,270-298.

Hansen and Postlethwaite.(2007). **Beliefs, Doubts and Learning**.Valuing Macroeconomic Risk.Ameri -can Economic Review 97 (2).

Jane F. Hansberry .(2005). **An Exploration of Collaboration and Organizational Effectiveness in Denver County Human Service Organization**. Pittsburgh: University of Pittsburgh.

Joan Woodward. (1994). **Industrial organization: theory and practice**.(2nd ed.).Oxford : Oxford Univ.Pr..

Judith R. Gordon & others. (1990). **Management and organizational behavior.** Boston: Allyn & Bacon.

Katz, D., & Kahn, R. L.(1966**). The social psychology of organizations**. New York: John Wiley.

Kinichi, A., & Kreitner, R. (2003). **Organizational behavior** (5 th ed.). Boston Burt Ridge. IL: McGraw Hill Irwin.

Kohler. (1956). **A dictionary for accounts**. New Jersey:Englewood Cliffs,Prentice – Hall.

Longman.Accessed 26 January 2009,Available from.http//www.trgl. obec. go.th/ new-files 30346241849pdf.

Luis R. Gomez-Mejia and David B. Balkin.(2002). **Management.** New York, New York: The McGraw-Hill Companies.

Lunenburg & Ornstein . (1996). **Educational administration: concept and practices** (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2004). **Educational Administration: Concepts and Practice.** 3rd ed. Belmont : Wadsworth.

Mintzbergs Henry, Lampel Joseph, Quinn, James B. and Ghoshal Sumantra.(2003). **The Strategy Process : Concepts. Contexts, Cases**. United Kingdom: Pearson Education.

Paul R. Lawrence & Jay W. Lorsch .(1967).**Organization and Environment: Managing Differen-tiation and Integration**.Boston: Graduate School of Business Admini -stration.Harvard University.

มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

BIBLIOGRAPHY

Price, Alan.(2004).**Human Resource Management**. In a Business Context. 2 edition, (London : Thomson Learning).

Ramon J. Aldag & Timothy M. Stearns. (1987). **Management.Cincinnati** : South-Western Pub..

Richard L. Daft.(2001). **Organization Theory and Design**.(7thed.).U.S.A.:South-Westem College Publishing.

Robbins. (1987). **Organization theory: Structure, design and applications** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory : Structure Design and Application**. New Jersey: Prentice - Hall.

Robbins, S. P., Bergman, R., & Stagg, I., & Coulter, M. (2006). **Management** (4 th ed.). Australia: Pearson Education Australia.

Seashore, S. E. & Yuchtman, E. (1967). "**Factorial analysis of organizational performance**". Administrative Sciences Quartery.

Sergiovanni, T.J. Burlinggame. M.Combs,F.S., & Thurston, P.W.(1999**).Educational governance. and administration.** (4th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Sharon Eng.. (2005). **Toward a definition and development of NGO organizational effective-ness in Indonesia : An unfolding journey**. Australia: University of South Australia.

Sloan, Harold S. and Zurcher, Arnold J. **A Dictionary of Economics**. New York: Barnes& Noble, Inc. 1953.

Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, CA: Good-year.

Stogdill, R.M. 1974**. Handbook of Leadership: A survey of theory and research .** New York: Free Press.

Stphen P. Robbins .(1990). **Organization Theory : Structure Design and Application.** 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Taba, H. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice** . New York : Harcourt Brace and World.

Terry.George R.(1960). **Principles of Management**. (Lllinois : Richard D. Erwin).

Thinkexist. (2008). **Thinkexist dictionary**:(Online).Available from:http://thinkexist. com/ dictionary/ meaning/model.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

BIBLIOGRAPHY

Thompson, James D. (1967). **Organization in Action : Social Science Bases of Administrative Theory** (7th ed). New York: McGraw - Hill.

Webster,Noah.(1981). **Webster's Third New International Dictionary of the English Language**. Springfield, Massachusette, Merrian-Webster.

Webster's.(1994). **Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language.** New York: Gramercy Book.

Wikipedia. (2011).**Academic library**. (n.d.). In Wikipedia. Retrieved February 2, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Academic_library

Willer,D. (1986). **Scientific Sociology : Theory and Method**. Englewood Cliff, NJ : Prentice-HallInc.

Wilson,Robert James.2001.School-Based Management in Alberta: Perceptions of Public School Leaders 1994-1997. **Dissertation Abstracts International**. 62-03 A.337

Yolandra A. Plummer.(2005). **A survey of employee perceptions of the District of Columbia's Department of Human Services (DHS), Mental Retardation and Developmental Disabilities Administration's (MRDDA) organizational effectiveness.**Massachusetts: Howard University.

Zhang Shuibo. (2003). **An Organizational Cultural Analysis of the Effectiveness of Chinese Construction Enterprises.** Hong Kong: University of Hong Kong.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

1. พระสุวรรณเมธาภรณ์ ผศ.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
2. ผศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
3 .พระมหานพดล ปุญฺญสุวฑฺฒโก	รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์
4. ดร.อิทธิพล แก้วพิลา	อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์
5. พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล ผศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์
6. ผศ.ดร. บุญเลิศ จีรภัทร์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
7. พระมหาขวัญชัย กิตฺติปาโล	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
8. ผศ. ดร.ประยูร สุยะใจ	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์
9. พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
10. ผศ. ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง	หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัย

เรื่อง“การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีประสิทธิผล”

ชื่อผู้วิจัย พระมหาสหัส ดำคุ้ม
นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.ชื่ อ……นามสกุล……..ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง……

สถานที่ทำงาน……

วันที่สัมภาษณ์ วันที่……เดือน……พ.ศ.....

เวลา ..... น.ถึงเวลา .....น.

สถานที่สัมภาษณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.ผู้สัมภาษณ์พระมหาสหัส ดำคุ้ม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ

การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1 ตามประสบการณ์หรือการรับรู้ของท่านในการบริหารมหาวิทยาลัย คำนึงถึงปัจจัยในการบริหารอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

1.1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารเป็นอย่างไร

.....

1.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในการบริหารเป็นอย่างไร

.....

1.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารเป็นอย่างไร

.....

1.1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรในการบริหารเป็นอย่างไร

.....

1.2 ในการบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ใช้แนวคิด หลักการ กระบวน การ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญๆอะไรบ้าง

.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

2.1 ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่า มีแบบปฏิบัติที่ดี (best Practice)อย่าง ไรบ้างที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

.....

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.1.1ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่า คุณภาพบัณฑิตเป็นอย่างไรบ้างที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

.....

2.1.2ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่า การวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่าง ไรบ้างที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

.....

2.1.3 ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่าการบริการวิชาการ อย่างไรบ้างที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

.....

2.1.4ในการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่า การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอย่าง ไรบ้างที่ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

.....

2.2 การบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ได้มีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

2.2.1 การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

……

2.2.2 การสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอน

……

2.2.3 การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้

……

2.2.4 การส่งเสริมทักษะด้านวิจัยแก่นักศึกษา

……

2.2.5 การจัดอาจารย์ที่มีคุณวุฒิตรงตามความต้องการของสาขาวิชาที่สอน

……

2.2.6 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการเรียนการสอน

……

2.3 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

2.3.1 การกำหนดนโยบายและแผนงานของคณะ

……

2.3.2 การกำหนดนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัย

……

2.3.3 การส่งเสริมการวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

……

2.3.4 การพัฒนามหาวิทยาลัยจากผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

……

2.3.5 การวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

……

2.3.6การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

……

2.3.7 การจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์

……

2.3.8การส่งเสริมให้มีการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์

……

2.4 มหาวิทยาลัยดำเนินการให้บริการวิชาการในเรื่องต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

2.4.1 การจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

……

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.4.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การเพื่อพัฒนางานบริการวิชาการและวิชาชีพ

.....

2.4.3.การนำความรู้ในท้องถิ่นมาเป็นแหล่งการเรียนรู้แก่นักศึกษา

.....

2.4.4 การให้โอกาสแก่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

.....

2.4.5 การติดตามผลการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม

....

2.5 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในเรื่องต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

2.5.1 การจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

.....

2.5.2 การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....

2.5.3 การสนับสนุนการศึกษาและการสร้างเครือข่ายกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

.....

2.5.4 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....

2.5.5 การติดตามและประเมินผลกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....

ตอนที่ 3ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.1 ผลที่เกิดขึ้น (หรือประสิทธิผล)จากการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตเป็นอย่างไรบ้าง

.....

3.2 ผลที่เกิดขึ้น (หรือประสิทธิผล)จากการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เป็นอย่างไรบ้าง

.....

3.3 ผลที่เกิดขึ้น (หรือประสิทธิผล)จากการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับผลการบริการวิชาการเป็นอย่างไรบ้าง

.....

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

3.4 ผลที่เกิดขึ้น (หรือประสิทธิผล)จากการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเกี่ยวกับผลการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเป็นอย่างไรบ้าง

.....

ตอนที่ 4ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

4.1 จากประสบการณ์ในการบริหารหรือเกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่าการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล ควรมีรูปแบบการบริหารอย่างไร

.....

.....

4.2จากประสบการณ์ในการบริหารหรือเกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยท่านคิดว่าการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบที่ควรจะมีโดยเน้นองค์ประกอบเชิงระบบที่มีทั้งด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิตอย่างไรพร้อมทั้งเหตุผลด้วย

.....

.....

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)

1.พระราชวรเมธี,ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม	รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวัตถ์ มณีโชติ	อาจารย์ประจำวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล	อาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร	อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่	หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา มจร.
7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพรัช สู่แสนสุข	อาจารย์ประจำวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
8. ดร.ธนสิทธิ์ ศิริวรธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
9. นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ เผ้าน้อย	อาจารย์ อาวุโส วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระราชวรเมธี, ดร.

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIV

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาคารพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ... วิชิต อู่อ้น
SRIPATUM UNIV...

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาคารพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวัตถ์ มณีโชติ

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ
SRIPATUM UNIV

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาคารพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช สู่แสนสุข

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIV

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาศาสตร์พญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธนสิทธิ์ ศิริวรธรรม

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาคารพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

25 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนาค

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาลัยการพยาบาล	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ประเด็นการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)

1.รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัย

……

2. องค์ประกอบรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร กระบวนการบริหาร ประสิทธิผลของการบริหาร มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัย

……

3. ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร(Input) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครง สร้างองค์การ มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสอด คล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหามหาวิทยาลัย

……

4. กระบวนการบริหาร (Process) ประกอบด้วยการบริหารงานผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริหารงานบริการวิชาการการบริหารงานทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัย

……

5. ประสิทธิผลของการบริหาร (Output) ประกอบด้วย คุณภาพบัณฑิต งานวิจัยและงานสร้าง สรรค์ การบริการวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัย……

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. พระเมธีธรรมาจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. รศ. ดร.ประชุม รอดประเสริฐ	ผู้ทรงคุณวุฒิประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผศ. ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร	ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับดุษฎีบัณฑิต และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. ผศ.ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์	ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ผศ.ดร.สมชัย ศรีนอก	หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. ผศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	ผู้อำนวยการโครงการมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7. ดร.พินิจ หนูเกตุ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
8. ดร.สิรินธร สินจินดาวงศ์	ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีปทุม
9. ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พระเมธีธรรมาจารย์

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตพญาไท	979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาลัยการบินพาณิชย์	979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	2410/2 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	182/12 Srichan Rd. Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาศาสตร์พญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีระวัฒน์

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาศาสตร์พญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd. Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.พินิจ หนูเกต

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน : 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
วิทยาศาสตร์พญาไท : 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
ขอนแก่น : 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โทร. 0-4322-4111 www.khonkaen.spu.ac.th

BANGKHEN : 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900 Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000 Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
PHAYATHAI CAMPUS : 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400 Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185
KHON KAEN : 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000 Tel. 0-4322-4111

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สิรินธร สินจินดาวงศ์

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ
SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาการพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd, Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

15 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน

ด้วยพระมหาสหัส ดำคุ้ม รหัสนักศึกษา 51560260 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณี สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ ในการนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศ... วิชิต อู่อ้น
SRIPATUM UNIV...

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม
โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตพญาไท	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
ขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd. Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีประสิทธิผล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ที่	ข้อความ	คุณภาพของรูปแบบการบริหาร				ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์	
1	หลักการแนวคิดของรูปแบบการบริหาร					
	หลักการ แนวคิดเชิงระบบ					
	หลักการแนวคิดภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา					
	หลักประสิทธิผลในการบริหารรูปแบบ					
	หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
	หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหาร					
3	ระบบของรูปแบบการบริหาร					
	3.1ปัจจัยการบริหาร					
	คุณสมบัติผู้บริหารและบุคลากร					
	โครงสร้างองค์กร					
	หลักสูตร					
	งบประมาณ					
	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
	เทคโนโลยี					
	3.2 กระบวนการบริหาร					
	การบริหารงานผลิตบัณฑิต					
	การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์					
	การบริหารงานบริการวิชาการ					
	การบริหารงานทะนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม					
	3.3ประสิทธิผลของการบริหาร					
	คุณภาพบัณฑิต					
	คุณภาพงานวิจัยและงานสร้างสรรค์					
	คุณภาพการบริการวิชาการ					
	คุณภาพการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
4	เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ					

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	: พระมหาสหัส ฐิตสาโร (ดำคุ้ม)
วัน เดือน ปีเกิด	: 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2497
สถานที่เกิด	: อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	: พุทธศาสตรบัณฑิต(พธ.บ.) สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย
	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(Public Administration) มหาวิทยาลัยปัญจาบ ประเทศอินเดีย
	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (Buddhist Studies) มหาวิทยาลัย เดลี ประเทศอินเดีย
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	: อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดชลประทานรังสฤษฎ์ อ. ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	พระมหาสหัส ฐิตสาโร(ดำคุ้ม)
วัน เดือน ปีเกิด	:	3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2497
สถานที่เกิด	:	อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	:	พุทธศาสตรบัณฑิต(พธ.บ.) สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(Public Administration) มหาวิทยาลัยปัญจาบ ประเทศอินเดีย
	:	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (Buddhist Studies) มหาวิทยาลัยเดลี ประเทศอินเดีย
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	:	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดชลประทานรังสฤษดิ์ อ. ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY