

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ ๒) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ ทั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐโดยมุ่งหวังที่จะเสนอหลักการบริหารจัดการต่อสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๐ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานและประชาชน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้อภิปราย พร้อมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวินิจฉัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๒๗๑ ชุด และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๕ รูป/คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกับการปรับปรุงแนวทางก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวสรุปตามวัตถุประสงค์เรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ โดยสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ

การผลิตบัณฑิตยังคงมีปัญหาและอุปสรรค การจัดการเรียนการสอนด้านสถานที่ ด้านงบประมาณ ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดกลไกในการส่งเสริมวิชาการแก่นิสิต ขาดการส่งเสริมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต บุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ประจำหลักสูตรมีจำนวนน้อยเกินไป การแต่งตั้งผู้บริหารยังไม่ชัดเจน การยกฐานะเป็นวิทยาลัยยังมีข้อจำกัด การจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและจัด

ตารางการเรียนการสอนมากเกินไป นิสิต บัณฑิตมีจำนวนลดน้อยลง การคัดกรองผู้เข้าเรียนยังไม่มีมาตรฐานทางการศึกษาอย่างเพียงพอ แต่บางหน่วยวิทยบริการจะมีความเด่นอยู่บ้างเพราะมุ่งเน้นด้านการวิจัยให้กับนิสิตในระดับปริญญาตรี ทำนุบำรุงและส่งเสริมวิชาการแก่สังคม รวมทั้งบางหน่วยก็ยังจัดการเรียนการสอนได้ดีมากเพราะเป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมซึ่งเปิดจุดเด่นของจังหวัด

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศชาย มีจำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๔ เพศหญิง ๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๖ มีอายุตั้งแต่ ๒๕-๓๕ ปีมากที่สุด จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๖ มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษาจำนวน ๑๘๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๙ มากที่สุด มีวุฒิการศึกษาสามัญระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๒๕ คนคิด เป็นร้อยละ ๔๖.๑๒ มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอกจำนวน ๑๒๓ รูป มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๘ ไม่มีวุฒิการศึกษาบาลีจำนวน ๒๐๑ รูป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑๖ มีวุฒิเปรียญธรรมจำนวน ๖๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ ไม่มีประสบการณ์ทำงานจำนวน ๑๓๒ คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๒ มีประสบการณ์รองลงมา ๑ - ๕ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๙ และผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๗๔

ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งรวมทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมมากที่สุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ รองลงมาด้านการวิจัยและพัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ และด้านการผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙

๕.๑.๓ รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๑. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งด้านการผลิตบัณฑิตพบว่า จะต้องมีความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นิสิตเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ การวัดและประเมินจะต้องมีความชัดเจนและนำผลเพื่อการวางแผนการแก้ไขและพัฒนา นิสิต ส่งเสริมให้นิสิตมีศักยภาพในการประกอบอาชีพโดยการเพิ่มกลไกทางการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น สร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด เพิ่มประสบการณ์ของผู้บริหารด้วยการจัดอบรมผู้บริหารมืออาชีพ และการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เมื่อสำรวจการวิจัยเชิงประจักษ์ พบว่า รายละเอียดการผลิตบัณฑิตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ส่วนการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า จะต้องการจัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้นโดยปรับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อให้สามารถจะ

ตอบโจทย์ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เช่น การบรรยายวิชาธรรมภาคปฏิบัติให้เข้ากับสังคมมากยิ่งขึ้น การเป็นผู้นำทางด้านพระพุทธศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ การออกค่ายเพื่อมอบสิ่งของแก่ท้องถิ่นห่างไกล การปฏิบัติธรรมนอกสถานที่ เป็นต้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการส่งเสริมการใฝ่รู้ใฝ่คิดที่จะทำงานเพื่อสังคมและผลสะท้อนจะกลับมาสู่สถาบันทางการศึกษา การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพราะหน่วยวิทยบริการจะทำงานสำเร็จได้หรือไม่ได้นั้น จะต้องเชื่อมโยงไปยังองค์กรอื่น ๆ ให้เข้ามาช่วยสถาบันในสิ่งที่ยังขาด และช่วยกันเติมเต็มศักยภาพให้กับหน่วยวิทยบริการทั้งงบประมาณ ทั้งบุคลากร และท้องถิ่น

๒. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งด้านการวิจัยและพัฒนาพบว่า ต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้ให้มีอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามจุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน และจะต้องมีการบริหารจัดการงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละหน่วยวิทยบริการสามารถยกพัฒนาศักยภาพได้ในระดับดี ซึ่งความแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษานอกที่ตั้งด้วยการสนับสนุนคณาจารย์นักศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงงานวิชาการไปยังหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และท้องถิ่น ด้วยการวัดและประเมินผลจะต้องทำให้เกิดการวัดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติคุณภาพ ๓ มิติ ได้แก่ มิติคุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มิติคุณภาพกระบวนการเรียนการสอน และมิติคุณภาพของผลผลิตภายใต้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาการจัดการศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนาจะต้องเน้นไปในลักษณะ ๔ ประการ ได้แก่ ด้านสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านอาจารย์ และด้านนิสิตนักศึกษา ซึ่งสามารถจะบูรณาการสมรรถนะที่หลากหลายของแต่ละบุคคลหรือแต่ละส่วนขององค์การผสมผสานหน้าที่ภารกิจการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการวิจัยเพื่อกำหนดสมรรถนะขององค์การประกอบด้วยนโยบายและกลไกการบริหารการสื่อสารในการบริหาร บรรยากาศในองค์การความรู้ความสามารถของบุคลากรและการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามการสำรวจเพื่อปรับทัศนคติความเชื่อความคิดและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดี กำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนประกอบด้วยเจตคติต่อการเรียนรู้ทักษะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ค่านิยมด้านความรับผิดชอบและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการหรือของบทุนวิจัย ซึ่งผลเชิงปริมาณด้านการวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ๓.๖๔ ส่วนการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การจัดตั้งศูนย์การวิจัยในระดับหน่วยวิทยบริการซึ่งจะช่วยให้เกิดกระแสการผลิตผลงานสำหรับอาจารย์ เจ้าหน้าที่รวมทั้งนิสิตที่สามารถจะตอบสนองต่อโจทย์คำตอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเท่าระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นยกระดับความเข้มข้นและความเข้มแข็งทางวิชาการในรายวิชาที่หลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ใช้ในการเรียนการสอนอุดหนุนงบประมาณทางการวิจัยซึ่งเป็นไป

ตามนโยบายของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ที่ต้องการให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ได้มีผลงานวิจัยเพื่อเพิ่ม คุณวุฒิทางวิชาการซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประกันคุณภาพทางการศึกษา การจัดหาครูอาจารย์ที่เก่ง ด้านการวิจัยซึ่งเท่าที่มีก็พอที่จะสามารถสอนให้นิสิตเกิดการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และการฝึกให้นิสิตทำวิจัยกับชุมชนเพราะปกตินิสิตทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ก็อยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ อยู่แล้ว เพราะเป็นเพียงการส่งเสริมการวิจัยเข้าไปในส่วนกิจกรรมการเรียนการสอนให้อยู่ในรูปของกระบวนการทั้งหมด

๓. รูปแบบเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า หน่วยวิทยบริการมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี แต่จะต้องเพิ่มคุณภาพของอาจารย์ และนิสิตให้สามารถทำงานร่วมกับท้องถิ่นได้อย่างมั่นใจ ผ่านการฝึกอบรม และการจัดการเรียนการสอนครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และพระสังฆาธิการ ตลอดจนมีองค์ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมอาจารย์ และนิสิตให้มีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมมากที่สุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ สำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้วิจัยได้ค้นพบแนวทาง ๔ ประการ ได้แก่ ๑. กลยุทธ์การประสานงานคือ การกำหนดผู้ติดต่อประสานไปยังหน่วยงานหรือเครือข่ายทางพระพุทธศาสนาจะต้องมีความสำคัญอย่างมากซึ่งต้องให้อำนาจการเป็นผู้ที่จะต้องประสานด้วยตนเองเพราะเป็นการให้ความสำคัญต่อหน่วยงานที่จะทำงานประสาน เช่น สำนักงานวัฒนธรรม สำนักงานพระพุทธศาสนา โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานเอกชนและรัฐ หน่วยงาน ๒. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันโดยการจัด MOU ในการทำงานทางสังคมโดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ให้มากที่สุด แต่กระนั้นการเตรียมการหรือการเตรียมของหน่วยวิทยบริการจะต้องสร้างโรงเรียนสำหรับการฝึกพระวิทยากรให้กับนิสิตทุกระดับโดยเฉพาะระดับผู้ปกครองสงฆ์ให้มีทักษะ และศักยภาพในการทำหน้าที่ตามสถาบันต่าง ๆ ให้มากที่สุด ๓. การฝึกฝนอบรมพระนิสิตให้มีความทักษะ มีศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นวิทยากรในโรงเรียนที่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความเป็นนักเผยแผ่ได้อย่างเต็มกำลัง และ ๔. การจัดทำวารสารของหน่วยวิทยบริการเพื่อเป็นประโยชน์แก่การเป็นโรงเรียนฝึกทักษะทางวิชาการให้กับนิสิต เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ได้มีพื้นที่แสดงออกถึงวุฒิภาวะทางวิชาการให้สูงขึ้นรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการส่งบทความวิชาการ บทความวิจัยร่วมกันให้มากที่สุดซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า มีจำนวนน้อย

๔. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า หน่วยวิทยบริการจะต้องให้ผู้บริหารและคณาจารย์และเจ้าหน้าที่มีภาระในการติดต่อประสานงานอย่างจริงจังภายในองค์กร และภายนอกองค์กร หน่วยวิทยบริการจะต้องกำหนดหลักสูตรด้านศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นการจัดตั้งเครือข่ายชุมชน โดยเฉพาะพระสงฆ์ที่เป็นพระสังฆาธิการในจังหวัดที่เป็นนิสิตหน่วยวิทยบริการให้เข้ามามีความรู้ด้าน

ศิลปวัฒนธรรม การบูรณาการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงไปยังศิลปวัฒนธรรมการเพิ่มงบประมาณให้กับการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมการส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้มีค่านิยมและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกิจกรรมการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ และผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีงามผ่านครูสอนศิลปธรรมที่มีอยู่ทั่วทุกพื้นที่อีกทั้งครูสอนศิลปธรรมเหล่านั้นล้วนเป็นนิสิตของหน่วยวิทยบริการจึงทำให้สามารถที่กำหนดกระบวนการวิธีการสอนนักเรียนให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นชาวพุทธที่ การเสริมสร้างนักวิจัยท้องถิ่นด้วยการเพิ่มทักษะด้านการวิจัยให้กับพระสงฆ์ที่สามารถจะสอดแทรกกิจกรรมทางการวิจัยลงไปสู่โรงเรียน และชุมชนในตนเองอาศัยอยู่รวมทั้งการค้นหาคำภูมิปัญญาท้องถิ่นออกมาอธิบายให้มากที่สุดการสร้างหลักสูตรทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม และการผลิตพระนักพัฒนาชุมชนให้มากที่สุดรวมทั้งการใช้ช่องทางสำหรับการฝึกฝนพระภิกษุให้มีศักยภาพ ทักษะในการถ่ายทอด และองค์ความรู้พื้นฐานของชุมชนก็จะสามารถสร้างโอกาสที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาของหน่วยวิทยบริการ

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ทั้ง ๓ ประการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาออกที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการสถานศึกษาออกที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ

ด้านการผลิตบัณฑิตยังคงมีปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนการสอนและด้านสถานที่ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ โทบุญญานนท์^๑ ได้วิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงพักของเรากรณีศึกษาสถานีดารวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ยังพบปัญหาเรื่องขาดสถานที่ในการบริหารประชาชน และการประชาสัมพันธ์โครงการดังกล่าวให้ประชาชนได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่

^๑วชิระ โทบุญญานนท์, “สัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงพักของเรากรณีศึกษาสถานีดารวจภูธร ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙).

ขาดงบประมาณซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย

ขาดการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ประกาศิต มหาสิงห์**^๓ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่ง มีแนวโน้มไปในทางบวก คือความสามารถในการผลิตของทั้งสองอำเภอ มีแนวโน้มในทางบวก แต่ราษฎรยังเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองค่อนข้างจะใช้เวลามาก ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่นและความขัดแย้งมีแนวโน้มไปในทางบวกแต่ราษฎรยังได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายระเบียบกฎหมายน้อย การบริการล่าช้า สำหรับภารกิจหรือภาพพจน์ ควรปรับปรุงลักษณะงานป้องกันงานส่งเสริมการปกครอง ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่และกำหนดบทบาทเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนงานทะเบียนและบัตร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ เพิ่มการบริการนอกสถานที่ และใช้วิธีการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้มาก พร้อมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นลง ควรเพิ่มบทบาทขององค์กรประชาชนและบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาอาชีพและงานปกครอง

ขาดกลไกในการส่งเสริมวิชาการแก่นิสิต ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปฏิภาณ มหรรณานิบัติ**^๔ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการของทุกภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก โดยภารกิจงานด้านหลักสูตรมีรายละเอียดของภารกิจ ๔ ประการ ด้านการเรียนการสอนมี ๔ ประการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามี ๔ ประการ และด้านการประชุมอบรมสัมมนาวิชาการมี ๓ ประการ ส่วนด้านหน้าที่การบริหารงานวิชาการรูปแบบการบริหารงานวิชาการมีองค์ประกอบหลักอยู่ ๔ ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ ๑ แนวคิดพื้นฐานประกอบด้วย

^๒สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ, “ประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๒).

^๓ประกาศิต มหาสิงห์, “ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ:ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน”, **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖).

^๔ปฏิภาณ มหรรณานิบัติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๔).

ความนำแนวคิดหลักการวัตถุประสงค์ส่วนที่ ๒ องค์การบริหารประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ๓ ระดับ ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการหน้าที่การบริหารภารกิจบริการ และรายละเอียดของภารกิจการบริหารงานวิชาการ ส่วนที่ ๓ เจาะลึกปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบ และส่วนที่ ๔ ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่งรูปแบบเป็นการวางกรอบไว้กว้างๆเพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ขาดการส่งเสริมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชยา ภักดีจิตต์**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและประเมินผลองค์การมหาชน

การจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและจัดตารางการเรียนการสอนมากเกินไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กาญจนา บุญยัง**^๖ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่:กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ด้านความสามารถในการผลิตของคณะทั้งนี้พิจารณาได้จาก ด้านการเรียนการสอนคณะฯ มีประสิทธิผลด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษาและอัตราความสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาในหลักสูตร ด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมและจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้นด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย

นิสิต บัณฑิตมีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราดาว ธรรม**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า มีการจำกัดให้จัดหลักสูตรเฉพาะทาง จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไปจึงมีจุดอ่อนอยู่ตรงที่การจัดการเรียนการ

^๕รัชยา ภักดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^๖กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

^๗ดาราดาว ธรรม, “การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

สอนยังอยู่ในระดับปริญญาตรีแทนการพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในด้านพระพุทธศาสนาและการวัดประเมินผลที่กระจายไปตามวิทยาเขต ไม่มีการจัดระบบมาตรฐานของมหาวิทยาลัยได้ สำหรับการบริหารงานวิชาการที่ได้รับผลจากมาตราต่างๆในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคลากร ทำให้มีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้ในระดับปริญญาที่สูงขึ้นและตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากมาตราในหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติได้ลื้อเนื้อความของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานการอุดมศึกษา

๕.๒.๒ ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งรวมทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมมากที่สุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุประวีณ์ สุนัยตะคุ^๕ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านกิจสัมพันธ์ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน รองลงมาด้านการวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ๓.๖๔ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ และด้านการผลิตบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่มีผลต่อการทำงานของบัณฑิตโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา บุญยัง^๖ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตของคณะ ทั้งนี้พิจารณาได้จากด้านการเรียนการสอน คณะฯ มีประสิทธิผลด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษา และอัตราความสำเร็จการศึกษาตาม ระยะเวลาในหลักสูตรด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม และจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้น ด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย

^๕สุประวีณ์ สุนัยตะคุ, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑”, รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

^๖กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

๕.๒.๓ รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งของมหาวิทยาลัย สงฆ์ในกำกับของรัฐ

๑. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งการผลิตพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ มีความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนโดยให้บัณฑิตเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี ชินณรงค์^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม คณะวิทยาการจัดการมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการอยู่ในระดับดี ๑) ทุกด้านที่ศึกษา คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และด้านการประกันคุณภาพ มีประสิทธิผลการบริหารจัดการในระดับดีเช่นเดียวกัน ๒) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารจัดการเรียงระดับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ภาวะผู้นำคุณภาพบุคลากรคุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคลปริมาณเทคโนโลยี ค่านิยม วิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้เป็นทีมงบประมาณความคิดอย่างเป็นระบบกรอบความคิด

อาศัยความร่วมมือจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ อยู่ในระดับที่ยังน้อย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Heck , R .H.Lerson ,T.J.&Marculidrs,G.A^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล” ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบบทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่าครูใหญ่ในโรงเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง รวมทั้งมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วย

การวัดและประเมินจะต้องมีความชัดเจนและนำผลเพื่อการวางแผนการแก้ไขและพัฒนาบัณฑิต ส่งเสริมให้บัณฑิตมีศักยภาพในการประกอบอาชีพซึ่งยังไม่ชัดเจนมากนักซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต วรกี^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง “การกระจายอำนาจในองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีเทศบาล” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับสูงถึงสูงมากและความเป็นธรรมาภิบาลของเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาคุณภาพของ

^{๑๐}มณี ชินณรงค์, “ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖).

^{๑๑}Heck , R .H.Lerson ,T.J.&Marculidrs,G.A. Instructional leadership and school achievement:Validation of a Causal Model. *Educationl Administration*, (Quarterly, 1990), p. 29.

^{๑๒}อลงกต วรกี, “การกระจายอำนาจในองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีเทศบาล”, *ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐).

บุคลากรเทศบาลโดยเพิ่มความรู้ความเข้าใจหลักธรรมาภิบาล สร้างจิตสำนึก และเสริมสร้างความสามัคคีในบุคลากรของเทศบาลโดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เป็นประจำ ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารทุกคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้น

การเพิ่มกลไกทางการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น สร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมีความต้องการในระดับที่มากที่สุด การปรับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ให้สามารถจะตอบโจทย์ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล ศิริสง^{๑๓} ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกราย

การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ควรทำให้เกิดเป็นรูปธรรมมากที่สุดซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภิกคิ์ กัลยามิตร^{๑๔} ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีจริยธรรมทางการบริหารจัดการเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านพฤติกรรมจริยธรรมส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม การมีส่วนร่วมทางการเมือง และระยะเวลาการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านพฤติกรรมจริยธรรมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง อายุ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีจริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมจริยธรรมต่อชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และอายุ ตามลำดับ

^{๑๓}กมล ศิริสง, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๕).

^{๑๔}ภิกคิ์ กัลยามิตร, “จริยธรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี:วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล”, *รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๗).

การเป็นผู้นำทางด้านพระพุทธศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีต้นทุนทางทรัพยากรที่เป็นพระสงฆ์อยู่เพียงแต่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการทำงานในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อภิษฎา ศรีเครือตง**^{๑๕} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. องค์ประกอบด้านจักษุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง ๆ พัฒนามีสติปัญญาไหวพริบปฏิภาณดีริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และมีนโยบายใหม่ ๒. องค์ประกอบด้านวิรุโร ประกอบด้วยต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานมีความเชี่ยวชาญในการบริหารคำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคลมุ่งเกณฑ์มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารที่ดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ ๓. องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการติดต่อประสานงาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ประสานงานให้องค์กรเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีเมตตา มีกรุณา ยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายจึงจะทำให้หน่วยวิทยบริหารสามารถขับเคลื่อนและสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์อย่างมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**รัฐพล นราดิศร**^{๑๖} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายปกครองและเห็นว่าควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับระเบียบขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการมีการแก้ไขระเบียบลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการปฏิบัติงานให้บริการเขียนคำร้องแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

^{๑๕} อภิษฎา ศรีเครือตง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖} รัฐพล นราดิศร, “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง: กรณีศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”, *การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

๒. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ต้งวิจัยและพัฒนา

พบว่า การจัดตั้งศูนย์การวิจัยในระดับหน่วยวิทยบริการโดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่มีความชำนาญโดยเฉพาะนักวิชาการจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์และภาวะผู้นำซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**กมล ศิริสง**^{๑๗} ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกราย

การจัดหาครูอาจารย์ที่เก่งด้านการวิจัย หรือพัฒนาบุคลากรให้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยให้มากยิ่งขึ้นอาจจะจัดโครงการนักวิจัยหน้าใหม่หรือโครงการวิจัยเพื่อการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย**^{๑๘} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำในการใช้เทคนิคการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ ได้มีการจัดทำทิศทางการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระยะ ๑๕ ปี (๒๕๔๐-๒๕๕๔) กำหนดทิศทางการให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างชัดเจน การบริหารงานอยู่ในระยะของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพขึ้น กำลังดำเนินการปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการมีความพร้อมต่อรูปแบบการบริหารใหม่ๆค่อนข้างสูง

การสร้างการวิจัยและพัฒนาภายใต้มิติคุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมิติคุณภาพกระบวนการเรียนการสอนและมิติคุณภาพของผลผลิตภายใต้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ**สร้อยสุคนธ์ นิยมวานิช และบัณฑิต ผังนิรันดร์**^{๑๙} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ธปท. โดยวัดจากปัจจัยของ

^{๑๗} กมล ศิริสง, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕).

^{๑๘} พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย, การพัฒนากระบวนการบริหารสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^{๑๙} สร้อยสุคนธ์ นิยมวานิช และบัณฑิต ผังนิรันดร์, “ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย”, *รายงานการวิจัย*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖).

การจัดการด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง ๓.๘๐ และ ๓.๕๐ ตามลำดับ สำหรับภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง นอกจากนี้ผลจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิจัยแบบการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการด้านเทคโนโลยีและการจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนาจะต้องเน้นไปในลักษณะ ๔ ประการ ได้แก่ ด้านสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านอาจารย์ และด้านนิสิตนักศึกษาจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวต่อการศึกษาวิจัย เพราะบุคลากรมีความเชี่ยวชาญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย**^{๒๐} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า บริหารงานทั่วไป ควรมีอิสระคล่องตัวในขอบเขตอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการ ควรมีสภาวิชาการเป็นผู้ดำเนินงานบริหารวิชาการตามหลักสากลโดยอิสระในการกำหนดหลักสูตร การเปิดภาควิชาสาขาวิชา และคณะ ตลอดจนการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ทุกระดับการบริหารงานบุคคล ควรดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลการบริหารการเงินและทรัพย์สินควรมีอำนาจอิสระในรูปคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

การจัดการเรียนการสอนให้เทียบเท่าระดับปริญญาโทซึ่งเป็นการยกระดับความเข้มข้นและความเข้มแข็งทางวิชาการในรายวิชาที่หลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ใช้ในการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราดาว ธรรม**^{๒๑} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ มีการจำกัดให้จัดหลักสูตรเฉพาะทาง จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไปจึงมีจุดอ่อนอยู่ตรงที่การจัดการเรียนการสอนยังอยู่ในระดับปริญญาตรีแทนการพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในด้านพระพุทธศาสนาและการวัดประเมินผลที่กระจายไปตามวิทยาเขตไม่มีการจัดระบบมาตรฐานของมหาวิทยาลัยได้สำหรับ

^{๒๐}พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย, “การพัฒนาระบบการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”, **ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^{๒๑}ดาราดาว ธรรม, “การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

การบริหารงานวิชาการที่ได้รับผลจากมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคลากร ทำให้มีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาอย่างรีบด่วน คือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้ในระดับปริญญาที่สูงขึ้นและตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากมาตราในหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติได้ลื้อเนื้อความของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานการอุดมศึกษา

การส่งเสริมการวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้อยู่ในรูปของกระบวนการเรียนการสอนมีการรับฟังความคิดจากบุคลากร และนิสิตซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนงค์ อนันตริยเวส**^{๒๒} ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย จำนวนและคุณสมบัติของอาจารย์การรับแนวคิดตะวันตกในการบริหารมหาวิทยาลัยการปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยและสถาบันที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์โดยการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ส่วนอาจารย์ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างชัดเจนถูกต้อง และควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ ประการสำคัญ ต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ว่ามีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัยจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

๓ รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งด้านส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม

การเพิ่มคุณภาพของอาจารย์ และนิสิตให้สามารถทำงานร่วมกับท้องถิ่นได้โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิริพงษ์ ปานจันทร์**^{๒๓} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบลในการให้บริการสาธารณะด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีประสิทธิผลมากที่สุดและด้านศิลปวัฒนธรรม

^{๒๒}อนงค์ อนันตริยเวส, “การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยเชิงประวัติศาสตร์”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^{๒๓}สิริพงษ์ ปานจันทร์, “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*, (คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔).

จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประสิทธิผลน้อยที่สุด ส่วนตัวชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภารกิจแต่ละด้านจะมีความแตกต่างกันไปตามภารกิจ แต่เกือบทุกภารกิจทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การจัดการเรียนการสอนครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และพระสังฆาธิการ ตลอดจนมีองค์ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่การสร้างศรัทธาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **โชติ บติรัฐ**^{๒๔} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่ามุ่งบริหารที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น ศักยภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๔ การบริหารคนมีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน การบริหารภาระงาน มีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง วิธีการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๔ ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรมให้มีความรู้และทักษะ

การส่งเสริมอาจารย์ และนิสิตให้มีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้นทั้งด้านวิชาการ ด้านสัมพันธ์ภาพ เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุประวีณ สุนัยตะคุ**^{๒๕} ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านกิจสัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ๒) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ๓) พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้านและทุกรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ และ ๔) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้านและทุกรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๒๔}โชติ บติรัฐ, “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๔).

^{๒๕}สุประวีณ สุนัยตะคุ, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑”, **รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

การกำหนดผู้ติดต่อประสานไปยังหน่วยงานหรือเครือข่ายทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชี่ยวชาญในติดต่อการประสาน ความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการบริหารความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาภา ยืนยาว^{๒๖} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา นั้นประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบได้แก่ ๑) การจัดองค์การ ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗) การบริการที่ดี ๒. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระได้แก่ การติดต่อสื่อสารความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพและการบริการที่ดีกับกลุ่มตัวแปรตามได้แก่การจัดการองค์การและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันโดยการจัด MOU ในการทำงานทางสังคมโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางการบริหารที่จะต้องเป็นผู้นำทางให้กับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ เตียวต้อย^{๒๗} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมี ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

การฝึกฝนอบรมพระนิสิตให้มีความทักษะ มีศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นวิทยากรใน โรงเรียน โดยมีกระบวนการฝึกฝนอบรมอย่างต่อเนื่องซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)^{๒๘} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กรสมัยใหม่มีประเด็นที่เหมือนกันกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อน การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน

^{๒๖} พิชญาภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒).

^{๒๗} อนันต์ เตียวต้อย, “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๑).

^{๒๘} พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กรพร้อมกับต้องพัฒนาบุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้มีหลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษาบุคคลเสมอจนถึงผู้มีผลงาน และการพ้นจากองค์กรเกิดจากการให้ออก ลาออก และการตาย

การจัดทำวารสารของหน่วยวิทยบริการเพื่อเป็นประโยชน์แก่การเป็นโรงเรียนฝึกทักษะทางวิชาการให้กับนิสิต เจ้าหน้าที่ และอาจารย์โดยผ่านการประเมินจากผู้บริหารองค์กรและผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะและเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำวารสารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชปรีดี (สฤณี ประชาตุ) ^{๒๙} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐมีองค์ประกอบ ๑๑ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ๕ ปัจจัย ปัจจัยกระบวนการ ๔ ปัจจัย และปัจจัยผลลัพธ์ ๑ ปัจจัย ๒) ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อใช้ในการอธิบายขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและเป็นองค์ประกอบภายในระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน ๕๕ ตัวบ่งชี้ ๓) ผลการตรวจสอบระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบคุณภาพและผู้บริหารระดับสูงของบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐและการนำระบบไปทดลองใช้พบว่าระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้ทำการพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบัณฑิตวิทยาลัยทั่วไป

๔. รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พบว่า การกำหนดหลักสูตรด้านศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งการนำประเด็นทางประเพณีวัฒนธรรมมาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงษ์ ปานจันทร์ ^{๓๐} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบลในการให้บริการสาธารณะ

^{๒๙}พระราชปรีดี (สฤณี ประชาตุ), “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๓๐}สิริพงษ์ ปานจันทร์, “ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔).

ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีประสิทธิผลมากที่สุดและด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประสิทธิผลน้อยที่สุดส่วนตัวชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภารกิจแต่ละด้านจะมีความแตกต่างกันไปตามภารกิจ แต่เกือบทุกภารกิจทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การจัดตั้งเครือข่ายชุมชนโดยเฉพาะพระสงฆ์ที่เป็นพระสังฆาธิการในจังหวัดที่เป็นนิสิตหน่วยวิทยบริการให้เข้ามีความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมโดยเฉพาะการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**โชติ บดีรัฐ**^{๓๑} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๔ ในการบริหารคน มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการบริหารงานมีการออกกฎระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ ๒) ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๔ ในการบริหารคนมีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารที่สนองต่อความต้องการของผู้มาติดต่อและการบริหารองค์กรได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น ๓) ศักยภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๔ การบริหารคนมีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงานการบริหารภาระงานมีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และการบริหารองค์กร

การบูรณาการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงไปยังศิลปวัฒนธรรมอันเป็นการพัฒนาองค์กร และบุคลากรไปสู่ความเป็นระหว่างท้องถิ่นกับสากลในเชิงการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**นันทิยา น้อยจันทร์**^{๓๒} ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ๑.วัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย ๑๒ องค์ประกอบ คือการกำหนดทิศทางขององค์กรการมีส่วนร่วมในองค์กรการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีมประสิทธิภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานการมอบหมายงานการติดตามและประเมินผลวิสัยทัศน์การบริหารจัดการการสนับสนุนทางการจัดการและการบริหารจัดการองค์กร ๒. ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง ๓.ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความ

^{๓๑}โชติ บดีรัฐ, “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๔).

^{๓๒}นันทิยา น้อยจันทร์, “วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๐).

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา

การเพิ่มงบประมาณให้การวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นพดล ดีไทยสงค์**^{๓๓} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีประเด็นความเสี่ยงอยู่ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร ๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานเกี่ยวข้องโดยอิงข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาในระดับสถาบัน ๙ องค์ประกอบซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าในระดับพอใจและต้องปรับปรุง ๓. ความเสี่ยงด้านการเงินเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานมาจากการใช้จ่ายขององค์กรที่ไม่เป็นไปตามแผนและศักยภาพที่มีความไม่รู้เพียงพอหรือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงสายงาน ๔. ความเสี่ยงด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวข้องกับการตีความในลักษณะที่มองต่างมุมในการนำไปปฏิบัติและการปรับปรุงระเบียบไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๕. ความเสี่ยงด้านนโยบายของรัฐเกี่ยวข้องกับการรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ๖. ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การประชุม การสัมมนา มีความพร้อมน้อย

การส่งเสริมสนับสนุนเด็กและเยาวชนให้มีค่านิยมและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกิจกรรมการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นซึ่งส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในทางอ้อมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญชายุทธ นาคมุขลินท์**^{๓๔} ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันคณะสงฆ์ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรการเผยแผ่ขึ้นโดยให้ฝ่ายบ้านเมืองเข้ามาช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ที่มีมากขึ้น มหาเถรสมาคมกำหนดให้มีระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ.๒๕๕๐ ให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด มีกรอบนโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี ก็ได้ดำเนินแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้า

^{๓๓} นพดล ดีไทยสงค์, “การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๓๔} บัญชายุทธ นาคมุขลินท์, “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

และทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

การปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดั่งผ่านครูสอนศีลธรรมให้สามารถที่กำหนดกระบวนการวิธีการสอนนักเรียนให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นชาวพุทธที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงดาว จินดาเทวิน^{๓๕} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนาารูปแบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการประชุมผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับ อบต.ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบ ประกอบด้วยปัจจัยหลักเดิม ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ปัจจัยหลักที่ค้นพบอีก ๑ องค์ประกอบ คือ หลักกัลยาณมิตรและผลจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการ

การเสริมสร้างนักวิจัยท้องถิ่นด้วยการเพิ่มทักษะด้านการวิจัยให้กับพระสงฆ์ที่สามารถจะสอดแทรกกิจกรรมทางการวิจัยลงไปสู่โรงเรียนและชุมชนพร้อมการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย วรานุกุลรักษ์^{๓๖} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ” ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วยองค์ประกอบการดำเนินงานที่สัมพันธ์ต่อกันคือวิเคราะห์ความต้องการในการจัดศูนย์การเรียนรู้การจัดการทรัพยากรความรู้การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้การสื่อสารประสานงานและให้บริการผู้เรียนการส่งเสริมการเรียนรู้การติดตามผลการดำเนินงานที่สถานประกอบการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายในการเรียนรู้รวมทั้งผลจากการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการได้พบว่า พนักงานเกิดการเรียนรู้มีความพึงพอใจและเห็นถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ คือ นโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาตนเอง พนักงานมีแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานบุคลากรของหน่วยงานศูนย์การเรียนรู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีเครือข่ายแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การผลิตพระนักพัฒนาชุมชนให้มากที่สุดรวมทั้งการใช้ช่องทางสำหรับการฝึกฝนพระภิกษุให้มีศักยภาพ ทักษะในการถ่ายทอด และองค์ความรู้พื้นฐานของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

^{๓๕} กิงดาว จินดาเทวิน, “การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒).

^{๓๖} สมชัย วรานุกุลรักษ์, “การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ”, ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

บัญชายุทธ นาคมุจลินท์^{๓๗} ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันคณะสงฆ์ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรการเผยแผ่ขึ้นโดยให้ฝ่ายบ้านเมืองเข้ามาช่วยเหลืองานกิจการคณะสงฆ์ให้มีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดมีกรอบนโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุน ก็ได้้นำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้า และทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามแล้วยังมีกฎธรรมชาติของพระพุทธเจ้า ๕ ประการ ซึ่งเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับวิทยาการสมัยใหม่ควรนำมาประกอบการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารไม่มีรูปแบบตายตัว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ถ้าหากเรามีวิธีการคิดและบูรณาการเชิงบริหารแล้ว จะทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพเกินกว่าที่คิดทีเดียวและเห็นว่าควรนำมาใช้กับการบริหารองค์กรอื่น ๆ ในพื้นที่ต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ” ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีนัยยะต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในเชิงพันธกิจของหน่วยวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร และระบบการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น การจัดตั้งศูนย์การวิจัยเพื่อเตรียมโรงเรียนการฝึกให้นิสิตที่เป็นบรรพชิต และครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้มีการศึกษาว่าแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์โดยเฉพาะองค์ความรู้จากชุมชน และพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งจังหวัด นอกจากนี้ยังจะต้องสร้างพระนิสิตสำหรับการพัฒนาสังคมให้มากยิ่งขึ้นเพราะจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันพระนักพัฒนาสังคมจะได้รับการยอมรับจากประชาชนในฐานะผู้ที่เข้าไปช่วยเหลือสังคมให้เกิดความสงบสุข และมีความสุขบนพื้นฐานของความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้น หน่วยวิทยบริการจะต้องใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยฉบับไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อสภาพการบริหารที่เกิดประสิทธิผลในเชิงรูปธรรมให้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอแนะข้อมูลเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

^{๓๗}บัญชายุทธ นาคมุจลินท์, “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต(พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคณาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถาบันการศึกษาจะต้องนำไปสร้างระบบการบริหารในระดับสูงซึ่งควรวางไว้เป็นแนวทางสำหรับการ จัดแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการวิธีการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ต่อไป

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต ควรส่งเสริมการบริหารงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้วยการวางระบบ และกลไกการผลิตบัณฑิตให้มีความชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของนิสิตตามกรอบของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมวิชาการแก่บัณฑิตในการผลิตผลงาน วิชาการ การกำหนดปฏิทินการประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างนิสิตกับบุคลากร การกำหนดให้ นิสิตได้มีโอกาสในการเข้ามามีส่วนช่วยเหลือหลักสูตรและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง

๒. ด้านการวิจัยและพัฒนา ควรส่งเสริมการบริหารงานด้านการส่งเสริมวิชาการด้วยการกำหนด รายละเอียดการผลิตผลงานทางการวิจัยให้มากที่สุดและมีคุณภาพอย่างน้อยปีละ ๒ เล่ม เพื่อยกระดับ งานวิชาการของหลักสูตรให้เข้มแข็งต่อไปเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการวิจัยและพัฒนาต่อไป

๓. ด้านการทํานุบำรุงพระพุทธรูปศาสนาและการบริการแก่สังคม ควรมีส่งเสริมการ บริหารงานด้านบุคลากร และนิสิต ด้วยการสร้างระบบการพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้และการเสริมสร้างการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องโดยการกำหนด เป็นแผนประจำปี

๔. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ควรส่งเสริมการบริหารงานด้านบุคลากร นิสิตที่เป็น พระสังฆาธิการด้วยการพัฒนาระบบการวางแผนงบประมาณที่เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรให้ มากที่สุด และกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อ สังคมเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแก่สังคม

๕. หน่วยวิทยบริการ ควรส่งเสริมการบริหารงานด้านการวัดผลและประเมินผลในระบบการ จัดตั้งสถาบัน ด้วยการกำหนดให้ประธานหลักสูตรในสาขาวิชาต่าง ๆ ประชุมร่วมกัน มีการวางกลไก ในการพัฒนาระบบร่วมกัน มีความรู้ในการวัดและประเมินผลอย่างแท้จริงทั้งด้านการผลิตบัณฑิต และ การวิจัยและพัฒนา มีการบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแก่สังคม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การกำหนดข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการให้กับหน่วยวิทยบริการที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งอยู่กับบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไปแต่อย่างน้อยก็ต้องอยู่ที่อำนาจ และการตัดสินใจของผู้ให้บริการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและการดำเนินงานตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อมูลเพื่อการตัดสินใจให้ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้วยการกำหนดแผนการประชุม ๑ เดือน/ครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษาสามารถรับรู้ความคิดร่วมกันให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน มีการประชุมร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตร การบรรจุเนื้อหาวิชาการให้มุ่งในคุณค่า ทั้งการผลิตบัณฑิตและการวิจัยพัฒนามีการบริการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่สังคมโดยเท่าเทียมกันและมีความต่อเนื่องอยู่ตลอด

๒. ด้านการวิจัยและพัฒนา ควรมีการบริหารงานด้านการงบประมาณด้วยการกำหนดเกณฑ์ที่มีคุณภาพ บุคลากรรู้หลักการวิจัยและการพัฒนา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินตามบุคคลที่สำคัญในสถาบันรูปแบบกฎเกณฑ์ของ สกอ. การมอบหน้าที่ให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจนผู้นำทราบถึงวิธีการจัดการในระบบการวิจัยและพัฒนาและการให้เกณฑ์วัดประเมินผลการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. ด้านการดำเนินงานพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการ ควรมีการบริหารงานด้านการส่งเสริมวิชาการด้วยการประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์สาขาวิชาการต่าง ๆ ร่วมกันทำให้ทุกคนทราบเป้าหมายเดียวกันมุ่งสร้างคุณค่าต่อสถาบัน สร้างกรอบกำหนดเงื่อนไข มีระยะเวลาการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจน การสร้างต้นแบบทางวิชาการเพิ่มการเรียนรู้การวิจัยและพัฒนาแก่นิสิตทั้งมวลและบรรพชิตให้มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นแก่นิสิต

๔. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคลากรด้วยการกำหนดแผนการประชุมโดยใช้ระบบทีมงาน บุคลากรสามารถเป็นต้นแบบทางวัฒนธรรมมีการบริการแก่สังคมอย่างทั่วถึงและมีความต่อเนื่อง อันมีข้อตกลงร่วมกันให้ความสำคัญต่อกันดี รับฟังความคิดเห็นร่วมกัน

๕. ควรมีการนำรูปแบบการบริหารงานด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมโดยการจัดทำงบประมาณร่วมกัน การจัดหางบประมาณจัดสร้างและส่งเสริมร่วมกัน การควบคุมงบประมาณให้คุ้มค่า การยกย่องคนดี และการพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง มอบหมายให้ผู้ที่มิคุณธรรมจริยธรรมควบคุมด้านงบประมาณและบุคลากร เคารพต่อการตัดสินใจส่วนงบประมาณร่วมกัน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปของผู้วิจัยได้นำมาจากข้อมูลที่ค้นพบซึ่งไม่อยู่ในฐานะข้อมูลที่ตรงกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา แต่ข้อมูลเหล่านั้นมีความน่าสนใจหลายประการที่จะนำไปสร้างประเด็นหรือปัญหาการวิจัยในพื้นที่ต่าง หรือการวิจัยตามประเด็นการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้ระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ นอกจากนี้ประเด็นที่ไม่สามารถจะทำการศึกษาในครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเสนอไว้ให้กับท่านนักวิจัยอื่น ๆ ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปใช้ศึกษาตามประเด็นดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กร ระหว่างนิสิต และระบบการบริหารองค์กร

๒. รูปแบบการพัฒนาการบริหารหลักสูตรของหน่วยวิทยบริการให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัญหาในท้องถิ่น

๓. การศึกษาประเด็นกลยุทธ์การประสานงานของหน่วยบริการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในเชิงพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. การศึกษาประเด็นรูปแบบการมีส่วนร่วมของนิสิตในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งทางการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและการบริหารวิชาการ