

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปริสธรรมในการบริหารจัดการหน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของเนื้อหา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวข้องกับหน่วยวิทยบริการ

๒.๓ หลักสัปปริสธรรม

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การนำหลักวิชาการด้านการบริหารจัดการมาใช้ คือ “กระบวนการบริหารจัดการ” และ “ปัจจัย ที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายว่าการบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ การบริหารจัดการ จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารจัดการ ไว้หลายท่าน ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหาร (administration) เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ดังนั้นจึงต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารเพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์และตอบคำถามว่าองค์การใช้หลักการบริหารงานอย่างไร ดังนั้น คำว่า **การบริหาร** (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริการมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ ส่วนคำว่า **การจัดการ** (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด(maximum profits) แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้ก็อาจใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหาร เช่นเดียวกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารยังหมายถึง

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้คือ

๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^๑

ภารกิจสำคัญในการบริหารมี ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุ การแต่งตั้ง ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการหรือการวินยัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

๖) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัว

๗) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม^๒ การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่

^๑ พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๔.

^๒ อารีย์ สวัสดิ์สาส์ และคณะ, **บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวุฒิสามารถ**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒

ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^๓

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^๔ กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น^๕ การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมถึงการให้ กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicatng) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^๖ การบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^๗ เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^๘ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

^๓ สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙

^๔ สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^๕ Robbins, Stephen P. & Coulter, M., **Management**, (7 th ed. New Jersey : prentice Hall International, Lnc, 2002), p. 6.

^๖ E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit, second edition**, (California : Science Pesearch Associates Inc., 1995), p. 3.

^๗ จันทราณี สงวนนาม, **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**, (ม.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^๘ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

ของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๙ ซึ่งอาจจะเป็นการกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๑๐} การนำเอาการตัดสินใจและนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจนั้นหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๑๑} กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัยเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๑๒} เป็นทั้งภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๑๓} การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๑๔} ภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๑๕}

จากการรวบรวมพอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การดังนั้นจึงต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารเพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์และขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร และมีแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนด ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

^๙ พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๐} ชาญชัย อาจิณสมภาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๓), หน้า ๗.

^{๑๑} ดินปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๑๒} ชาญชัย อาจิณสมภาร, **ศัพท์การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^{๑๓} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๑๔} ธนจรัส พูนสิทธิ, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๑๕} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๐.

ตารางที่ ๒.๑.๑ : สรุปความหมายของการบริการจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๔)	การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น
อารีย์ สวัสดิ์สาส์และคณะ (๒๕๔๘, หน้า ๓๒)	ภารกิจสำคัญในการบริหารมี ๗ ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๔๙)	การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way)
สุพิน เกชาคุปต์, (๒๕๔๔, หน้า ๙๒-๙๓)	เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ
Robbins & Coulter (รอบบินส์ และคูลเตอร์), (2002, p. 6.)	กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น
Chapman (แซมปี แมน), (1995, p. 3.)	การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่น ด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership)
จันทร์ธานี สงวนนาม, (๒๕๓๖, หน้า ๔)	การบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (๒๕๒๓, หน้า ๔)	กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง
พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๒, หน้า ๓๖)	กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งมั่น
ชาญชัย อาจิณสมาจาร,(๒๕๒๗, หน้า ๗)	การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ
ติน ปรัชญพฤทธิ, (๒๕๓๕, หน้า ๘)	การนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ
ชาญชัย อาจิณสมาจาร, (๒๕๔๐, หน้า ๑๑.)	กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปรูนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมาย
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗, หน้า ๒๖)	ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน

ตารางที่ ๒.๑.๑ : สรุปความหมายของการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธนจรัส พูนสิทธิ์, (๒๕๔๑, หน้า ๒๐)	การวางแผน (Planning)การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ธีรฤติ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, (๒๕๓๔), หน้า ๒๐)	การทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (๒๕๒๓), หน้า ๓.	การบริหารจะมีลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
พิทยา บวรวัฒนา, (๒๕๔๖, หน้า ๒)	การนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆไปปฏิบัติให้เกิดผล
มัลลิกา ต้นสอน, (๒๕๔๔, หน้า ๑๐)	การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการการอำนวยการสนับสนุนและการตรวจสอบ
วิโรจน์ สารรัตน์, (๒๕๔๒, หน้า ๑)	การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดย
สุธี สุทธิสมบูรณ์, (๒๕๓๖, หน้า ๑๒)	อาศัยปัจจัยต่างๆอันได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method)

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) อันเป็นทัศนะการบริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพองค์การซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ^{๑๖} หรือเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่มุ่งองค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักสำคัญของแนวคิดนี้มี ๒ ประเด็น คือ มุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด และมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งแนวคิดแบบดั้งเดิมนี้นประกอบไปด้วยการบริหารในแบบต่างๆ ดังนี้^{๑๗}

๑) การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เป็นทัศนะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรความเชี่ยวชาญในการทำงานและการผลิตจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วย กฎของการเคลื่อนไหวและเครื่องมือการทำงานที่มีมาตรฐาน การคัดเลือกและการ

^{๑๖} Certo, Samuel C., **Modern Management**, (8th ed), (New Jersey : Prentice-Hill, 2000), p.550

^{๑๗} Scherhorn, John R., **Management**, (8th ed), (New York : John Wiley & Sons, 2005), p. 8.

ฝึกอบรมอย่างระมัดระวัง และการให้การสนับสนุนการบังคับบัญชาแรงงานที่เหมาะสม การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ถือว่าเป็นการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้ได้แก่ เฟรดเดอริก, เฮนรี และลิเลียน (Frederick W.Taylor Henry Gantt Frank and Lillian Gantt & Harrington Emerson)

๒) การบริหารจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบองค์การที่ใช้หลักเหตุผล (logic) และประสิทธิภาพ (Efficient) โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Order) ตรรกวิทยา (เหตุผล) และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (legitimate Authority) หรือเป็นรูปแบบองค์การในอุดมคติ ซึ่งกำหนดโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน แมก เวเบอร์ (Max Weber)

๓) การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) เป็นทัศนะการบริหารที่มุ่งเพิ่มความสำเร็จในองค์การโดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์การ หรือเป็นทัศนะความเป็นผู้นำซึ่งระบุถึงสิ่งที่ผู้นำควรทำและสิ่งที่ดีที่ผู้นำควรทำสิ่งที่ผู้นำควรเลี่ยง^{๑๘} หรือเป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งที่ลักษณะและผลกระทบของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ

๔) การบริหารจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการซึ่งนำเทคนิคทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือสถิติ และข้อมูลเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ การศึกษาเรื่องนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การศึกษาเรื่องนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตการพัฒนาตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก การทอผ้า การค้าปลีกการขนส่ง การดูแลรักษาสุขภาพ ฯลฯ

๕) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์การซึ่งปฏิบัติการณ์อย่างดีในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creating) การได้มาหรือครอบครอง (Acquiring) และการถ่ายทอด (Transferring) ความรู้และการปรับพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความรู้ใหม่ๆ (New Knowledge) องค์การการเรียนรู้จะเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองแนวความคิดใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อมูลในอดีตการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น และการโอนถ่ายความรู้อย่างรวดเร็วผ่านองค์การผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างองค์การการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมเรียนรู้ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกทั้งหลายขององค์การดังนั้นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การการเรียนรู้มี ๕ ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ความท้าทายของโมเดลระดับความสามารถของสมอง (Challenging of Mental Models) .ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้เป็นจริง (Team learning) และความเชี่ยวชาญส่วนตัว (Personal Mastery)

อย่างไรก็ตามผู้บริหารในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ อย่างต่ำ ๔ ประการ คือ

^{๑๘} Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell, **Management: Building Competitive Advantage**, (4th ed), (Boston: Irwin McGraw-Hill, 1999), p. 1.

๑) การเป็นโลกไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization)

๒) การขยายตัวเพิ่มขึ้นของผู้หญิงที่เข้ามาเป็นผู้บริหาร

๓) ความจำเป็นของการรักษาทักษะให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาความสามารถในการปรับตัวที่เกิด

๔) การเคลื่อนไหวระหว่างงานกับองค์การทำให้ผู้บริหารของทุกองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้น การศึกษาและการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารและการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่างๆ จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น^{๑๙}

การบริหาร (Administration) หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จได้ โดยใช้บุคคลอื่นให้เป็นผู้กระทำ ส่วนอีกความหมายหนึ่งคือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกในองค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ ในการบริหารนั้น จะต้องมีการวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ และงานจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเรียบร้อย และกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

ส่วนคำว่า “การจัดการ” (Management) นั้น หมายถึง การกระบวนการของการเข้าถึงเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการวางแผนการนำการจัดองค์การ และควบคุมทรัพยากรมนุษย์ เงินทอง และทรัพยากรด้านข่าวสารข้อมูลดังนั้น “การบริหาร” ตามความหมายโดยทั่วไปแล้วนั้นจึง หมายถึง การปกครองบังคับบัญชา การดูแลรักษาหมู่คณะ การดำเนินกิจกรรม และการจัดการทรัพยากรต่างๆ ของหมู่คณะหรือองค์การระดับต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของหมู่คณะหรือขององค์การนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพประสิทธิผลอันสูงสุด^{๒๐}

การบริหารนั้นจัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมรวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การตามที่กำหนดไว้ ส่วนการจัดการนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ^{๒๑} และเมื่อมองความหมายของการบริหารจัดการ ในด้านศักยภาพการบริหารจัดการ สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

๑) ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการประเมินได้ จากความเข้มแข็งของ ๘ องค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ (๑) การวางแผน (๒) การฝึกอบรม (๓) การนิเทศงาน (๔) การ

^{๑๙} ชาญชัย เจนครองธรรม, **หลักและทฤษฎีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สยามรัตนฟิล์ม, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙๕-๔๑๔

^{๒๐} ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๒๑} ประพันธ์ สุริหาร, **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**, (ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

บริหารงานบุคคล (๕) ความพร้อมของชุมชน (๖) การบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ (๗) การบริหารระบบสารสนเทศ และ (๘) การเตรียมความพร้อมของชุมชน

๒) ศักยภาพของผู้บริหาร ประเมินได้จากความสามารถของผู้บริหารใน ๖ ด้าน ซึ่งได้แก่ (๑) ความสามารถในการจัดหาและระดมทรัพยากรเข้าสู่การบริหารจัดการ (๒) ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ (๓) ความสามารถในการจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากร (๔) ความสามารถในการบริหารจัดการขวัญและกำลังใจ (๕) ความสามารถในการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (๖) ความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาที่เบ็ดเสร็จครบวงจร^{๒๒}

ในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจัดการ ที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องมีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมที่จะแสดงบทบาทในชุมชนหรือสังคมและมีภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการกล่าวคือ จำเป็นจะต้องพิจารณาตั้งแต่ภาวะเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี ตลอดจนพิจารณาถึงการมีระบบและโครงสร้างภายใต้กฎหมายและมีระเบียบที่จะต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ และยังรวมถึงการพิจารณาสัมพันธภาพของกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กร ทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นจุดผลักดันให้องค์กรสามารถบริหารจัดการให้มีศักยภาพที่ดีได้^{๒๓}

ความหมายของ การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) และแม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ ๑) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ๒) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ความคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) ๓) มีจุดมุ่งหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกันคือแต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดพิธีการ เป็นต้นในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผนงานโครงการ (Policy , Program , Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน^{๒๔}

ในด้านความสำคัญของการบริหาร สามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

^{๒๒} ฟิรสิทธิ์ คำนวนศิลปะ และศุภวัฒนากร วงศธนวส, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖). หน้า ๖๑.

^{๒๓} Charles Handy] Understanding Organization, (England: Glays Ltd, 1993), p. 5.

^{๒๔} วิรัช วิรัชนิการวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

๑) การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

๒) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าด้านวิทยาการต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

๔) การบริหารเป็นมรรคาวิถีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

๖) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง

๗) การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร

๘) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันในการบริหารอยู่เสมอ ดังนี้ การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

๙) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวกันว่าการเมืองกับการบริหารนั้น เปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน^{๒๕}

การบริหารจัดการ คือกระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ

๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายบังคับบัญชา

๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓) ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๒๖} ทั้งนี้ในการบริหารจัดการในแง่ของการเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนและสุจริตชน สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการในการไปถึงเป้าหมาย ซึ่งต้องการอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และการยกระดับสังคมไทยของประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร แต่หากว่าเราได้มองข้ามหรือก้าวผ่านและมี

^{๒๕} สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

^{๒๖} วชิร บุณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ ๒**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

ความเชื่อว่สิ่งที่ดีที่ได้กระทำต่อสังคมไทยนั้น จะนำมาซึ่งการรวมแรงร่วมใจของทุกๆ คนในสังคมไทย ก็จะเป็นแรงบันดาลใจและกระบวนทัศน์ที่ปราศจากสิ่งใดมาอุดหนุนในอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม^{๒๗} ในด้านกระบวนการบริหารจัดการนั้น ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑) การวางแผน คือ การสร้างความมั่นใจ ซึ่งจะให้น้ใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรเพื่อทำงานจะไม่ผิดพลาด เสียหาย และลดการเสี่ยงภัย แผนงานเปรียบเสมือนแผนที่และเข็มทิศช่วยนำทาง การวางแผนจะเป็นงานบริหารประการแรกที่ต้องทำ และจะครอบคลุมถึงงานต่างๆ ทุกอย่างที่จะต้องมีการนำมาพิจารณาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่

๒) การจัดองค์การ คือหน้าที่หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบเพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ต่องานที่มีการประสานกันทำเป็นทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓) การจัดคนเข้าทำงาน คือการเลือกเฟ้นและจัดคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกันให้ลงทำงานในตำแหน่งที่ยากง่ายต่างกันอย่างเหมาะสม

๔) การสั่งการคือการขอความร่วมมือโดยใช้เหตุผลข้าว่าการมีส่วนร่วมและให้คนผู้ทำงานรู้จักรับผิดชอบ ควบคุมตนเองเพื่อให้บรรยากาศการบริหารงานมีความราบรื่น

๕) การประสาน คือ การสามารถจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้ดีโดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง ทั้งไปและกลับ

๖) การควบคุม คือการติดตามความก้าวหน้าของงานเพื่อเปรียบเทียบกับแผนงาน

๗) การประเมินผลและการรายงาน คือผลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรากฏออกมาในสองลักษณะคือ การมีประสิทธิภาพหรือการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และการมีประสิทธิภาพคือสามารถทำงานได้คุณค่าหรือผลประโยชน์ตอบแทนกลับมามากกว่าต้นทุนเสมอ^{๒๘}

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็น กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสมการบริหารจัดการนั้นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน อันจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

^{๒๗} สุทิน นพเกตุ, ลิขิตมนุษยชนศึกษา ยุทธศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม-วิถีชีวิตลิขิตมนุษยชน และสุจริตชน, (กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๙). หน้า ๕๑.

^{๒๘} อินสอน บัวเขียว, สารสำคัญการบริหารงานชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิราบ, ๒๕๔๗), หน้า ๖๓-๗๒.

ตารางที่ ๒.๑.๒ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Certo, Samuettl, (2000, p.550)	การบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) อันเป็นทัศนะการบริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพองค์การ ซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ
Schemerhorn, (2005, p. 8.)	ทฤษฎีการบริหารจัดการที่มุ่งองค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
Bateman, (1999, p. 1.)	การบริหารที่มุ่งที่การเพิ่มความสำเร็จในองค์การโดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์การ
ชาญชัย เจนครองธรรม, (๒๕๔๕, หน้า ๓๙๕-๔๑๔)	การศึกษาและการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารและการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่างๆ จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น
ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง, (๒๕๔๕, หน้า ๑๒)	การปกครองบังคับบัญชา การดูแลรักษาหมู่คณะ การดำเนินกิจกรรม และการจัดการทรัพยากรต่างๆ ของหมู่คณะหรือองค์การระดับต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของหมู่คณะ
ประพันธ์ สุริหาร, (๒๕๔๗, หน้า ๑๘)	การบริหารนั้นจัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานโดยใช้คน
พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลาปะ และศุภวัฒน์กร วงศธนวส, (๒๕๔๖, หน้า ๖๑)	การบริหารจัดการ ในด้านศักยภาพการบริหารจัดการ สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
Charles,(1993, p. 5.)	การพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจัดการ ที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งต้องมีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมที่จะแสดงบทบาทในชุมชนหรือสังคม
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๔๘, หน้า ๕)	การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ

ตารางที่ ๒.๑.๒ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมศักดิ์ คงเที่ยง, (๒๕๔๕, หน้า ๕๖)	ความสำคัญของการบริหาร สามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ ๙ ประเด็น ๑) การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ๒) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ๓) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ๔) การบริหารเป็นมรรควิถีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคม ๕) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ๖) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ๗) การบริหารมีลักษณะต้องใช้อการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ๘) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันในการบริหารอยู่เสมอ ๙) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด
วัชร บวรณสิงห์, (๒๕๔๓, หน้า ๙)	การบริหารจัดการ คือกระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ ทางโครงสร้าง ทางหน้าที่ ทางปฏิบัติ
สุทิน นพเกตุ, (๒๕๔๙, หน้า ๕๑)	กระบวนการในการไปถึงเป้าหมาย ซึ่งต้องการอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
อินสอน บัวเขียว, (๒๕๔๗, หน้า ๖๓-๗๒)	การมีประสิทธิภาพคือสามารถทำงานได้คุณค่าหรือผลประโยชน์ตอบแทนกลับมามากกว่าต้นทุนเสมอ

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎีการบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henri Fayol (เฮนรี ฟาโยล) ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากล อันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง โดยได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหารไว้ คือ

๑) Management function (หน้าที่ทางการบริหาร) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) commanding (การบังคับบัญชาสั่งการ) Coordinating (การประสานงาน) และ Controlling (การควบคุม)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ และ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ Authority and Responsibility (หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ) Unity of command (หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว) Unity of direction (หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน) Scalar of Chain (หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน) Division of Work, or Specialization (หลักการแบ่งงานกันทำ) Discipline (หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย) Subordination of individual to general interest (หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม) Remuneration (หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน) Centralization (หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง) Order (หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย) Equity (หลักของความเสมอภาค) Stability of tenure (หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน) Initiative (หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์) และ Esprit de corps (หลักของความสามัคคี)^{๒๙}

ฟาโยล ได้เสนอทฤษฎีการบริหาร โดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน และ

๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๓๐}

^{๒๙} Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York: Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

^{๓๐} Price Alan, *Human Resource Management*, In a Business Context, 2nd ed., (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

ส่วน Gulick L. and Urwick J. (กูลิค และ เออร์วิค) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารจัดการ หลักการบริหารระบบราชการ เป็นกระบวนการที่เรียกว่า POSDCORB Model โดยใช้ตัวอักษรมาเรียงกันเข้าเป็นหลักการ คือขั้นตอนที่ผู้บริหารปฏิบัติ ๗ ประการ ได้แก่

๑) P = Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒) O = Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่างออกเป็นกรม ฝ่าย แผน จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓) S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔) D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแลสั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕) Co = Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖) R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร และ

๗) B = Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยใช้วงจรงบประมาณซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนที่เสนอขอไว้^{๓๑)}

สำหรับ Koontz & Weihrich (คูนท์ และ ไวธีริช) ได้ให้ “หลักการบริหารคือ การออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อมให้กลุ่มผู้ทำงานร่วมกันสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้” โดยหน้าที่ในการบริหารองค์การที่สำคัญ มี ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนงาน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ๔) การอำนวยการ (Directing) ๕) การควบคุมงาน (Control)

โดย Koontz (คูนท์) ได้ให้หลักในการบริหารงานว่าจะดีหรือไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ให้คำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ๒) การ

^{๓๑)} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York: Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

ช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา ๓) การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า ๔) ตรงกับความต้องการของสังคม ๕) ทนสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา^{๓๒}

ทางด้านเจ้าของทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ Frederick Winslow Taylor (เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์) ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ กล่าวคือ

๑) ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จรวดเร็วไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริงและในเวลาเดียวกันก็จ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒) ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓) ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่การลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

หลักการดังกล่าวเป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบ นำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่ง Peter F. Drucker (ปีเตอร์ เอฟ. คริกเกอร์) ได้อธิบายไว้ว่า “การบริหารคือ ศาสตร์และศิลปะ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยฝีมือบุคคลอื่น” โดยพัฒนาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการให้บริการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ/จูงใจ (Leading) และการควบคุม (Control)^{๓๓}

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้^{๓๔}

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า

^{๓๒} Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management**, (New York: McGraw Hillbook, 1991), p.4.

^{๓๓} Peter F. Drucker, **The Practice of Management**, (New York: Harper and Row Publishers, 1974), p. 12

^{๓๔} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒ - ๖๓.

ผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมาย
ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

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

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้รวมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๓๕}

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๓๕} เสนาะ ดิยาวัว, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

แนวคิดนักวิชาการบางท่านก็ยังมีความคิดไปในรูปของกระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ^{๓๖}

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) การพัฒนาวิธีการ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔) การตัดสินใจ (Decisionmaking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อสารข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

^{๓๖} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔ - ๗๒.

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (PublicRelation)แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๓๓๗} เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ห้วงผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๓๓๘}

คุณลักษณะของผู้บริหารที่นำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลซึ่งสามารถทำให้เกิดคุณภาพต่อองค์กรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

๑) การสร้างวิสัยทัศน์ (visioning) คือ ความสามารถของผู้นำที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือมองอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์อาจจะมีรูปแบบมากกว่าหนึ่งอย่าง แทนที่จะเรียกร้องให้บุคคลทุกคนภายในองค์กรมุ่งไปตามแผนที่เส้นทางวิสัยทัศน์ของผู้นำ ผู้นำเชิงปฏิรูปอาจจะพยายามให้บุคคลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ของตนเอง ดังที่ ผู้บริหารคนหนึ่งได้กล่าวว่า ผู้นำรับผิดชอบไม่เพียงแต่การมีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องรับผิดชอบกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์กรอีกด้วย^{๓๓๙}

^{๓๓๗} เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร , มปป, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๓๓๘} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๓๓๙} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

๒) การตัดสินใจ ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจอย่างฉับพลันทันทีโดยอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการพิจารณา หมายความว่า ผู้นำจะต้องนำข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจ และที่ดีที่สุดจะต้องให้ผู้มาร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการระดมสมองและการตัดสินใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะได้แนวร่วมที่ผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจนั้น^{๔๐}

๓) การกระจายอำนาจและการติดต่อสื่อสาร (empowering and communication) หัวใจของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปคือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันดาลความเชื่อของผู้ตามว่าพวกเขาสามารถมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตามด้วยการให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตัวพวกเขามีคุณค่า และช่วยให้พวกเขาได้ใช้ขีดความสามารถส่วนบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้นำจะพัฒนาผู้ตามด้วยการแก้ปัญหา ร่วมกัน และการมอบหมายงานซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นตนเองสูงขึ้น การกระจายอำนาจจะถูกสนับสนุนด้วยความเต็มใจของผู้นำที่ทำงานร่วมกัน^{๔๑}

๔) ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมไทยมากที่สุด เพราะการที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การปรับปรุงระบบงาน การสั่งการ การอำนวยการ การวางแผน กรอบการสร้างวิสัยทัศน์ และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องถูกปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ไปสู่ทำงานที่สามารถก้าวทันโลกหรือประเทศอื่น และภาวะการแข่งขันในโลกธุรกิจภายใต้เงื่อนไขมากมายทางกิจกรรมภาครัฐ การลดขั้นตอนการทำงาน การสร้างทีมงาน เพื่อประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับและศรัทธาอย่างมาก เพื่อให้เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารประเทศ หรือที่เรียกว่าผู้นำเชิงบริหาร^{๔๒}

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการนั้นต้องมีกระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน ขั้นตอน และวิธีการ หลักการบริหารโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และบรรลุเป้าหมาย และมีองค์ประกอบทางการบริหารที่สำคัญ คือ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีทรัพยากรในการบริหาร มีการประสานงานระหว่างกัน และมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีหลักการบริหาร คือ การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนอื่น การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

^{๔๐} สุวิระ ทรงเมตตา, เทคนิคภาวะผู้นำยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖-๑๐๑.

^{๔๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, อ่างแก้ว, หน้า ๒๒๕-๒๒๖.

^{๔๒} อานันท์ ปันยารชุน, ผู้นำ คือ ผู้ที่คนอื่นอยากตาม, (กรุงเทพมหานคร: มติชน, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒-๑๓.

ตารางที่ ๒.๑.๓ : สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Henri Fayol, (1930, p. 17-18.)	ทฤษฎีการบริหารจัดการ โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากล อันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง
Price Alan, (2004, p. 110.)	ศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้ กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรือ งานรัฐบาล
Gulick L. and Urwick J., (1973, p. 18-19.)	ทฤษฎีการบริหารจัดการหลักการบริหารระบบราชการ เป็น กระบวนการที่เรียกว่า POSDCORB Model โดยใช้ตัวอักษรมา เรียงกันเข้าเป็นหลักการ
Harold Koontz & Heinz Wehrich, (1991, p.4.)	การออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อมให้กลุ่มผู้ทำงานร่วมกัน สามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้
Peter F. Drucker, (1974, p. 12)	ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของ กลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบ นำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดี ที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
สมคิด บางโพ, (๒๕๔๒, หน้า ๖๒-๖๓)	องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ ๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ๒. ทรัพยากรในการบริหาร ๓. มีการประสานงานระหว่างกัน ๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
เสนาะ ตีเียว, (๒๕๔๔, หน้า ๑-๒)	หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะคือ ๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคน ๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒)	หลักสำคัญของการบริหาร ๑๐ ลักษณะคือ ๑. การวางแผน(Planning) ๒. การจัดการองค์การ (Organizing) ๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ๔. การตัดสินใจ (Decisionmaking) ๕. การสั่งการ (Directing) ๖. การควบคุม (Controlling)

ตารางที่ ๒.๑.๓ : สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๗. การประสานงาน (Coordinating) ๘. การสื่อสาร (Communicating) ๙. การรายงานผล (Reporting) ๑๐. การงบประมาณ (Budgeting)
เด่น ชะเนติยัง, (๒๕๓๓, หน้า ๕๒)	การจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล
ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๓๕, หน้า ๕)	“การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพันธกิจของหน่วยวิทยบริการ

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวข้องกับพันธกิจของหน่วยวิทยบริการ

ตามที่มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕^{๔๓} กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทางคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

๑) มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน ๒ ด้าน ดังนี้

๑.๑) มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ ๔ ด้าน

(๑) ด้านกายภาพ สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัด

^{๔๓} พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔, กระทรวงศึกษาธิการ : ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๔, หน้า ๕๔-๕๖.

ให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์ จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษาทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) ด้านวิชาการ สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการ การศึกษาที่ดีสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารวิชาการ

(๓) ด้านการเงิน สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวมและงบที่ จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการ ได้มาของรายได้รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตาม ตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

(๔) ด้านการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับนโยบาย การ ดำเนินการตามแผน การบริหารบุคคลการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัด ให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับรวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้ เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับ การดำเนินงาน ของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอก สถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการ ตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า

๑.๒) มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ ๔ ด้าน คือ

(๑) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มี คุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมี คุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และ จัดให้มีข้อสนเทศที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม

การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา นอกจากนี้ ผู้ มีความรู้ ความสามารถในการศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยมี คุณธรรมและจริยธรรมใน

การใช้ความรู้นั้น การผลิตบัณฑิตเกี่ยวข้องกับหลักสูตรซึ่งเป็นแผนการจัดวิชาความรู้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับระดับปริญญา และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในตลาดแรงงาน คณาจารย์คือกลุ่มผู้ร่วม สร้างและบริหารหลักสูตร หล่อหลอมให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเรียน การสอนต้องเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการศึกษา ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ซึ่งมี องค์ประกอบ เช่น ระบบการศึกษา คุณสมบัติของนักศึกษา การลงทะเบียนเรียน การวัดประเมินผล การศึกษา การรักษาสภาพนักศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การสำเร็จการศึกษา ฯลฯ^{๔๔}

(๒) ด้านการวิจัยและพัฒนา สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมี คุณภาพประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงาน ประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน รวมทั้ง เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการประยุกต์ใช้ มีการ บันทึกรูปแบบเอกสารตามรูปแบบของการวิจัย เช่น มีการตั้งสมมุติฐาน มีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจน สมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตีความ และสรุปผลการวิจัยที่ สามารถให้คำตอบตรงตาม วัตถุประสงค์ การส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต้องประกอบด้วย การมีนโยบายด้านการวิจัย มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการวิจัย การรับทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก การดูแล ด้านสิทธิบัตร และทรัพย์สินทางปัญญา และการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย รวมทั้งมีการยก ย่องผู้มีผลงานวิชาการ และการจัดทำ profile ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ^{๔๕}

(๓) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทาง วิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและ ต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ใน หลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัยการค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การ ให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การ ให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการ เชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่

(๔) ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทํานุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือ โดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิด

^{๔๔} ณรงค์ อยู่ถนอม, นโยบายการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษา, รายงานผลการฝึกอบรม โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง” (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน) รุ่นที่ ๔, ๒๕๕๔), หน้า ๑.

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

ความซาบซึ้งและมีสุนทรีย์ต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพมีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

๒) ประเภทหรือกลุ่มสถาบันที่กำหนดไว้ภายใต้มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษานี้ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน

กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี

กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง

กลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอก

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะเป็นผู้เลือกประเภทหรือกลุ่มสถาบันเองตามปรัชญา วัตถุประสงค์และพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงกลุ่มที่เลือกไว้ได้ สถาบันต่าง ๆ จะเน้นหนักในมาตรฐานหลักและมาตรฐานย่อยทั้ง ๑.๑ และ ๑.๒ แตกต่างกันในด้าน ปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจที่กำหนด

๒.๒.๒ แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

สถาบันการศึกษานับได้ว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุกๆ ด้านของสังคม ตั้งแต่เริ่มต้นด้วยการสร้างการเรียนรู้ให้กับมนุษย์ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เมื่อสถาบันการศึกษามีความสำคัญ จึงได้มีการศึกษารูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถาบันการศึกษาให้เป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านวิชาการเพียงด้านเดียว แต่มองถึงสังคมแวดล้อมที่จะให้ความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

การบริหารสถาบันการศึกษาได้มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงการบริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมให้แก่สังคม โดยนักวิชาการหรือผู้รู้ที่กล่าวถึงการบริหารสถาบันการศึกษา อาทิเช่น

นักวิชาการท่านแรกได้กล่าวถึงการบริหารสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ ๕ ประการ คือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย และทักษะทางความคิดรวบยอด^{๔๖} อีกท่านได้ชี้ให้เห็นว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรทำหน้าที่ ๖ ประการ ต่อไปนี้ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือ

๑) พัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถาบันการศึกษา

^{๔๖} ชูเวช ขาญสง่าเวช, **อุดมศึกษาไทยในเวทีโลก**, (กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, ๒๕๓๙),

- ๒) พัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
 - ๓) สร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาในการนำโปรแกรมหรือแผนงานไปปฏิบัติ
 - ๔) จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนและโปรแกรมต่างๆ
 - ๕) เป็นตัวแทนของสถาบันในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน
 - ๖) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานทั้งในด้านกระบวนการและผลผลิต^{๔๗}
- บทบาทของผู้บริหารว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องมีบทบาทและความสามารถในการเรื่องต่อไปนี้
- ๑) ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร (direction setter) สามารถนำเทคนิคทางการบริหารต่างๆ มาใช้ในการบริหาร
 - ๒) ความสามารถในการกระตุ้นคน (Leader-catalyst) คือ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวใจคน
 - ๓) ความสามารถในการวางแผน (planner) รู้กระบวนการวางแผนสามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน
 - ๔) ความสามารถในการตัดสินใจ (decision maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ
 - ๕) ความสามารถในการจัดองค์กร (organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและการพัฒนาองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมขององค์กรเป็นอย่างดี
 - ๖) ความสามารถในการในฐานะของผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพ
 - ๗) ความสามารถในการให้ความร่วมมือที่ดี (coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
 - ๘) ความสามารถในการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (communicator) รู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียน ทั้งในและนอกองค์กร รู้จักวิธีการให้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้หลักการประชาสัมพันธ์
 - ๙) ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (conflict manager) ต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถาบัน และรู้จักวิธีหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งต่าง ๆ ได้
 - ๑๐) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem manager) สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้
 - ๑๑) ความสามารถในการวิเคราะห์และจัดระบบงาน (system manager) เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

^{๔๗} Campbell, R. F, Corbally, J. E, & Ramseyer, J. A., Introduction to Educationaladministration, (3rd ed.), (Boston :Allyn and Bacon, 1983), p. 124.

๑๒) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (instructional manager) คือต้องเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดสถาบันการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร

๑๓) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (personal manager) รู้เทคนิคการสร้างในการสร้างภาวะผู้นำ ผู้จัดการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๔) ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (resources manager) สามารถจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถาบันการศึกษา วัสดุ เพื่องานธุรกิจ การอำนวยความสะดวกต่างๆ

๑๕) ความสามารถในการประเมินผล (appraiser) โดยต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมิน และรู้เกี่ยวกับเรื่องของสถิติต่างๆ

๑๖) ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (public relater) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งรู้จักพินิจพิเคราะห์ในการเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

๑๗) ต้องเป็นผู้นำในงานสังคม (ceremonial head) นอกจากผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะมีความสามารถในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้วยังต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย^{๔๘}

แนวคิดการบริหารการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยเซาท์คาโรไลนา ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ ดังนี้

๑) ต้องมีใจมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญานของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้

๒) ต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

๓) ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกันจะช่วยให้รู้ว่าครูที่ดีควรจะมีบทบาททางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึที่ประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาได้เป็นอย่างดี

๔) ต้องสร้างความหวังให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนได้ มิใช่ถนัดแต่การบริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนมากเท่าไร ก็จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น และครูก็พอใจที่ได้รับข้อเสนอแนะทางวิชาการจากผู้บริหาร

^{๔๘} Knezevich, S. J, *Aministration of Public Education*, (4th ed.), (New York: McGraw-Hill, 1984), p. 28.

๕) ควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน วิธีการที่จะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้น ก็ด้วยการสังเกตการณ์ปฏิบัติครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการณ์สอนของครูได้ก็อาจจะดูได้จากโครงการเรียนของนักเรียน จากการบ้านที่ครูมอบให้นักเรียนทำ หรืออาจจากการทำข้อทดสอบของนักเรียน

๖) จะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่า เวลาของผู้บริหารนั้นมีค่า ดังนั้นการประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

๗) จะต้องใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์คณะครู

๘) ควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะการรู้จักเลือกเฟ้นที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร แต่ควรเลือกใช้บ้างเป็นบางครั้ง ด้วยการพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ

๙) ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถาบันศึกษาที่จะประสบความสำเร็จควรทำความเข้าใจกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและโน้ตค้นทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือนั้นเป็นอย่างดี

๑๐) ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลามากในการพัฒนาก็ตาม แต่ทักษะเหล่านี้ก็นับเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้^{๔๙}

จากการประชุมปฏิบัติการระหว่างผู้บริหารสถาบันการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร ได้ร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ได้ ๔ ประการอันได้แก่

๑) เป็นผู้มีความบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงานและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒) เป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตยและมีการทำงานเป็นทีม

๓) เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถาบันการศึกษา

๔) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสร้างความมุ่งหวังในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวทางในการพัฒนาการศึกษา

^{๔๙} Edward, G., & Sharkansky, I. *Implementation* (2nd ed.), (CA: University of California Press, 1987), p. 68.

จากแนวคิดและมุมมองในหน้าที่ของผู้บริหาร และบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่พึงประสงค์ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถาบันการศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้ การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม วัดได้ ประเมินได้ จะเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสถาบันการศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๑) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแนวทางปฏิบัติใหม่ว่าการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้อยู่ในอำนาจการจัดการของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์แต่เพียงฝ่ายเดียว ผู้บริหารควรจะได้เป็นผู้นำในการประสานและจูงใจให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ตลอดจนได้ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ การให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของสถาบันการศึกษาจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะสะท้อนความคิดในการพัฒนาสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้เจริญและส่งผลต่อการพัฒนาคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งได้ต่อไปนึ่ง การใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมนั้นควรดำเนินการอย่างมีขั้นตอน กล่าวคือ ควรให้มีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผล การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างครบวงจร จะช่วยเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลเป็นพิเศษ โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นปัจจัยการบริหารด้านอื่นๆ สามารถทำหน้าที่ได้อย่างดีตามไปด้วย ผู้บริหารจึงควรวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายของสถาบันการศึกษา การพัฒนาบุคลากรถึงแม้ว่าจะเป็นการลงทุนที่สูงแต่ว่าได้ผลคุ้มค่าหากได้กระทำอย่างจริงจัง และถูกต้องตามหลักวิชาการ การพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่จะเลือกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพนั้นจะส่งผลทำให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ พัฒนาวิสัยทัศน์ พัฒนาเทคนิคกระบวนการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงขึ้นตามไปด้วย ประการสำคัญ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง มองเป้าหมายรวมของการจัดการศึกษาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และจริงจัง อันเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารสถาบันการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหวังอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่งที่จะผลักดันขับเคลื่อนกลไกนโยบายตลอดจนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาของ

สถาบันการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีหน้าที่พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาตนเองแล้วก็ต้องไม่ลืมที่จะพัฒนาตนเองด้วย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องตื่นตัวรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ เพื่อให้เป็นพลังอำนาจในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

(๑) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ สามารถที่จะวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Plan change) สามารถสร้างความเข้าใจและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

(๒) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้น ติดตามความเคลื่อนไหว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสร้างสรรค์บรรยากาศในสถาบันการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษานำเอาการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสถาบันการศึกษาอย่างจริงจัง

(๓) ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ การระดมพลังทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสและเคารพในความเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคลหลอมรวมบูรณาการความคิดที่หลากหลายให้เป็นเอกภาพ เพื่อนำไปสู่การบริหารสถาบันการศึกษาให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายของสถาบันการศึกษาต่อไป

(๔) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์หรือผู้แทนของสถาบันการศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างแห่งการประพฤติปฏิบัติที่ดีบริหารงานบริหารคน โดยนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารซึ่งคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม มีเหตุและมีผล ตลอดจนมีความกล้าหาญทางจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่สำคัญนั้นอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสังคม ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องนำเอาระบบการควบคุมคุณภาพเข้ามาใช้ในการพัฒนาสถาบันการศึกษาทั่วทั้งองค์กร และพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อมุ่งสร้างคุณภาพของงานให้เกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เทคนิคแผนภูมิ ก้างปลา เทคนิควงจรการควบคุมคุณภาพของ Deming เป็นต้น ผู้บริหารสามารถเลือกเทคนิคดังกล่าวมาใช้ได้ ซึ่งเทคนิคควบคุมคุณภาพดังกล่าวแล้วนั้นล้วนแต่เป็นประโยชน์ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรจะได้นำมาพิจารณาและใช้ให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ประกันและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่สังคมว่าสถาบันการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ^{๕๐}

^{๕๐} ประพจน์ แยมทิม, “ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ”, วารสารบริหารการศึกษา, ฉบับที่ ๓, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕ : ๕๒-๕๔.

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถาบันการศึกษา มีผู้ศึกษาวิจัยอีกมากมาย ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ พอที่จะสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ได้แก่ (๑) ภาวะผู้นำและแบบผู้นำของนักบริหาร (๒) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถาบันการศึกษา (๓) การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (๔) บรรยากาศของสถาบันการศึกษา เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒.๒ : แนวคิดการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชูเวช ชาญสง่าเวช, (๒๕๓๙, หน้า ๗๔)	ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ ๕ ประการ คือ ทักษะทางความรู้ ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย และทักษะทางความคิดรวบยอด
Campbell, R. F, Corbally, J. E, & Ramseyer, J. A., (1983, p. 124)	ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรทำหน้าที่ ๖ ประการคือ ๑. พัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ๒. พัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน ๓. สร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ๔. จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ๕. เป็นตัวแทนของสถาบันในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ๖. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
Knezevich, S. J, (1984, p. 28)	ความสามารถต่อบทบาทของผู้บริหารคือ ๑. ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร ๒. ความสามารถในการกระตุ้นคน ๓. ความสามารถในการวางแผน ๔. ความสามารถในการตัดสินใจ ๕. ความสามารถในการจัดองค์กร ๖. ความสามารถในการฐานะของผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ๗. ความสามารถในการให้ความร่วมมือที่ดี ๘. ความสามารถในการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี ๙. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ๑๐. ความสามารถในการแก้ปัญหา ๑๑. ความสามารถในการวิเคราะห์และจัดระบบงาน ๑๒. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ๑๓. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ๑๔. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร ๑๕. ต้องเป็นผู้นำในงานสังคม ๑๖. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ ๑๗. ความสามารถในการประเมินผล

ตารางที่ ๒.๒.๒ : แนวคิดการบริหารการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Edward, G., & Sharkansky, (1987, p. 68)	สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้แก่ ๑. ต้องมีใจมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ ๒. ต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถ ๓. ควรเปิดโอกาส ๔. ต้องสร้างความหวัง ๕. ควรสังเกตพฤติกรรม ๖. จะต้องสื่อสารให้เข้าใจ ๗. จะต้องใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ๘. ควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง ๙. ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือ ๑๐. ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่างๆ
ประพจน์ แยมทิม, (๒๕๔๕, หน้า ๕๒-๕๔)	แผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๒.๓ แนวคิดการจัดการหน่วยวิทยบริการ

การจัดการศึกษาของหน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเป็นเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงมีกลไกและเครื่องมือต่างๆในการกำกับดูแลรักษามาตรฐานการศึกษารวมทั้งพัฒนาตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่ช่วยรักษาและธำรงคุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการอุดมศึกษา หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการศึกษาทางไกล รวมทั้งการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง เพื่อเป็นกลไกช่วยให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากมาตรฐานและเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นในการควบคุมคุณภาพมาตรฐานแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีระบบและกลไกอื่นที่ใช้อยู่ในปัจจุบันตั้งแต่หลักสูตรต้องผ่านการรับทราบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) จนถึงระบบการประกันคุณภาพภายใน (IQA) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ของนักศึกษา เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตในคุณวุฒิที่ได้รับ เพื่อให้ผู้ใช้บัณฑิตเชื่อมั่นได้ว่าผลลัพธ์การเรียนรู้มีมาตรฐานเทียบได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการรับรองวิทยฐานะของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Accreditation) นอกจากนี้ยังมีระบบการประเมินคุณภาพภายนอก (EQA)

ที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการการศึกษา^{๕๑}

การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ประการหนึ่งของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงมีกลไกและเครื่องมือต่างๆ ในการกำกับดูแล รักษามาตรฐานการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาอย่าง ต่อเนื่องตั้งแต่การจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาภายใต้กรอบมาตรฐาน การศึกษาของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลการจัด การศึกษา ระดับอุดมศึกษา และมีพันธกิจหลักในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัด การศึกษา ระดับอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย ซึ่งปรากฏใน กฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสอดคล้องตามอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๔ วรรค ๓ คณะกรรมการ การอุดมศึกษามีหน้าที่ ติดตามตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของ สถานศึกษาระดับปริญญา

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงต้องมาตรการดำเนินการให้ สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้กระบวนการตรวจประเมิน เป็นกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาอุดมศึกษาที่สามารถสะท้อนการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระตุ้นให้ สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด เพื่อลดความเสี่ยง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษา มีการ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและบัณฑิตอย่างต่อเนื่องทั้งในที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้ง ซึ่ง ได้ให้มีการตรวจเยี่ยมศูนย์จัดการศึกษานอก สถานที่ตั้งโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Visit) ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ เพื่อติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษา นอกสถานที่ตั้ง และให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด โดยกำหนดเป้าหมายการตรวจเยี่ยมให้ครบทุกสถาบัน อย่างน้อยสถาบันละ ๑ ศูนย์ รวม ทั้งสิ้น ๗๓ ศูนย์ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่แจ้งการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งมีการจัดการศึกษา นอกสถานที่ตั้งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพียง ๑๔ ศูนย์คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๘ เท่านั้น จึง ถือได้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเป็นปัญหา วิกฤติที่ต้องแก้ไขโดยการมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง^{๕๒}

^{๕๑} สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, คู่มือการตรวจประเมินการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง ของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^{๕๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑-๒.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ^{๕๓} ว่าด้วยการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) สถาบันอุดมศึกษาจะจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งด้วยวิธีการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือวิธีการเรียนการสอนในระบบการศึกษาทางไกลทั้งหลักสูตรหรือเฉพาะบางส่วนตามที่สภาสถาบันกำหนดก็ได้

๒) การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ให้จัดการศึกษาในที่ตั้งเป็นหลักเว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน สถาบันอุดมศึกษาจะจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งก็ได้ตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมที่ได้เปิดสอนในที่ตั้งแล้วดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมีการประเมินผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรจัดสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาให้เพียงพอเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาในที่ตั้งจัดให้มีการให้คำปรึกษาทางวิชาการ การแนะแนวอาชีพ การจัดบริการสวัสดิการนักศึกษา และบริการด้านอื่นในให้มีมาตรฐานเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาในที่ตั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา มีความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

๓) ให้อธิการบดีขออนุญาตจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งต่อสภาสถาบัน พร้อมทั้งเสนอเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้โครงการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการและระยะเวลาจัดการศึกษา พร้อมทั้งที่ที่ตั้งและแผนผังแสดงบริเวณและอาคารเอกสารแสดงการเป็นภูมิกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่จะใช้เป็นที่จัดการเรียนการสอนหรือหลักฐานแสดงการเป็นภูมิสิทธิ์ในการเช่าที่ดิน หรือหลักฐานแสดงการเป็นภูมิสิทธิ์ในการใช้ที่ดินหรืออาคารสถานที่ตามระยะเวลาที่กำหนด

๔) เมื่อสภาสถาบันพิจารณาให้เห็นชอบแล้ว ให้อธิการบดีแจ้งต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบภายในสามสิบวัน

๕) ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งได้ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน ให้สถาบันอุดมศึกษาแจ้งต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ และในกรณีที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามี

^{๕๓} กระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, ว่าด้วยการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๒, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๗๔ ง, (พฤษภาคม ๒๕๕๒), หน้า ๑๗.

ขอเสนอแนะให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงแก้ไข ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการแล้วเสนอผลการดำเนินการนั้นต่อสภาสถาบัน และคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ

๖) ให้สถาบันอุดมศึกษาเสนอสภาสถาบันพิจารณาทบทวนและให้ความเห็นชอบการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งก่อนวันที่ประกาศกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับตามแนวปฏิบัติข้างต้นและแจ้งให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายในเก้าสิบวัน นับแต่ที่ประกาศกระทรวงนี้ใช้บังคับเพื่อเสนอต่อสาธารณชนต่อไป

ซึ่งจากการออกตรวจสอบพื้นที่สถานศึกษานอกที่ตั้งทำให้ได้ข้อสรุปผลการนำร่องการตรวจเยี่ยมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Visit) กรณีการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งปีงบประมาณ ๒๕๕๓^{๕๔} พบว่า กรณีการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งโดยติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงและประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา และได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาจำนวน ๙ แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๒ แห่ง เอกชนจำนวน ๗ แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้งหมด ๒๐ คน เข้าร่วมโครงการนำร่องเพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนากระบวนการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาที่สนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา โดยสรุปประเด็นการดำเนินการตรวจเยี่ยม ดังนี้

๑) การดำเนินการตรวจเยี่ยม มีองค์ประกอบสำคัญและผลการดำเนินการตรวจเยี่ยมดังนี้ เนื้อหาในการตรวจเยี่ยมเป็นการติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษา โดยมีขอบเขตตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวง และประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเรื่องการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง รวมทั้งติดตามการจัดการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องตามประกาศ ทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) ด้านหลักสูตรศูนย์การจัดการนอกลานที่ตั้งทั้ง ๙ แห่งส่วนมากมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่ได้แจ้งให้ กกอ. รับทราบแล้วและส่วนมากเป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาเพื่อรองรับผู้เรียนที่มีงานทำแล้วและต้องการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้นซึ่งมีสาระสำคัญได้แก่กลุ่มผู้เรียนส่วนมากเป็นบุคลากรในองค์กรท้องถิ่นของรัฐและเอกชนเช่น อบต. หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้น และกลุ่มผู้เรียนที่จบจากโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาโดยตรง ซึ่งมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปวส. ให้กับผู้เรียนในโรงเรียนนั้นๆ ให้สูงขึ้น การเรียนการสอนส่วนมากเป็นการจัดการเรียนการสอนในวันเสาร์หรืออาทิตย์ และใช้เวลาทั้งวัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ทำให้นักศึกษาขาดการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และได้รับความรู้ไม่ได้มากเท่าที่ควร ขาดการทบทวนบทเรียน และอาจารย์ไม่มีการเตรียมสื่อการเรียนรู้หรือสิ่งสนับสนุนให้นักศึกษาได้เต็มที่การวัดและประเมินผลทดสอบและการจัดทำข้อสอบมีมหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งที่มีกลไกการออกข้อสอบโดยมีคณะกรรมการออกข้อสอบเพื่อให้เป็นข้อสอบที่เป็นมาตรฐานที่ใช้กับในที่ตั้งและนอกลานที่ตั้ง แต่ส่วนมากศูนย์ฯ ยังไม่มีกลไกที่จะสร้างมาตรฐานการวัดและประเมินผลทั้งในที่ตั้งและนอกลานที่ตั้งให้มีมาตรฐานเดียวกัน

^{๕๔} คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สรุปผลการนำร่องการตรวจเยี่ยมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Visit) กรณีการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งปีงบประมาณ ๒๕๕๓, (หน้า ๑-๔, เอกสารอัดสำเนา).

(๒) ด้านอาจารย์ซึ่งมีประเด็นพิจารณาทั้งหลักเกณฑ์ของการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งในประเด็นสำคัญ คืออาจารย์ประจำหลักสูตรมีบางส่วนที่สามารถจัดอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน ๕ คน เป็นคนละชุดกับอาจารย์ประจำหลักสูตรในสถานที่ตั้ง และส่วนมากยังเป็นอาจารย์ชุดเดียวกันกับในสถานที่ตั้ง คุณวุฒิอาจารย์ส่วนมากอาจารย์มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท ทั้งนี้มีอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ประจำหลักสูตรบางส่วนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่เป็นไปตามเกณฑ์และพบว่าคุณวุฒิของอาจารย์ส่วนหนึ่งมีคุณวุฒิไม่ตรงกับสาขาที่เปิดสอน การวิจัยส่วนมากอาจารย์ผู้สอนในศูนย์นอกสถานที่ตั้งยังไม่มีการทำงานวิจัยเท่าที่ควร ยังจัดทำเพียงการวิจัยชั้นเรียนและวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่อาจารย์สอน

(๓) ด้านอาคารสถานที่สถาบันอุดมศึกษาทั้ง ๙ แห่ง จะมีความร่วมมือกับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ผลิตผู้เรียนในระดับ ปวช. และปวส. ซึ่งอาคารมีสภาพแวดล้อมและความพร้อมเหมาะที่จะจัดการเรียนการสอนได้ และพบว่าทั้ง ๙ แห่ง มีความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งในเชิงพื้นที่ ดังนี้จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งในพื้นที่จังหวัดเดียวกันกับที่ตั้งโดยต่างอำเภอ ซึ่งพบว่านักศึกษาจะสามารถใช้ทรัพยากรและทำกิจกรรมร่วมกับในสถานที่ตั้งได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมาก รวมทั้งอาจารย์สามารถดูแลนักศึกษาได้อย่างทั่วถึงซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะนี้ จำนวน ๓ แห่งจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งในพื้นที่ต่างจังหวัดและต่างภูมิภาคกับในสถานที่ตั้งหลัก เช่น จากภาคเหนือไปภาคอีสาน จากภาคเหนือไปภาคกลาง และจากภาคกลางไปภาคใต้มีจำนวน ๔ แห่งซึ่งจะพบว่าอาจมีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ รวมทั้งงานทางด้านวิชาการของศูนย์นอกสถานที่ตั้งอาจจะไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกับในสถานที่ตั้งอย่างที่คาดหวังจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงในระยะทางใช้เวลาไม่เกิน ๑ ชั่วโมง มีอยู่จำนวน ๒ แห่งซึ่งพบว่านักศึกษาจะสามารถใช้ทรัพยากรและทำกิจกรรมร่วมกับสถานที่ตั้ง หลักได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอาจารย์สามารถดูแลนักศึกษาได้

(๔) ด้านสิ่งสนับสนุนการศึกษาศูนย์นอกสถานที่ตั้งส่วนมากใช้สิ่งสนับสนุนการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาที่มีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน โดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน ซึ่งศูนย์การจัดการศึกษา ส่วนมากจัดสิ่งสนับสนุนหนังสือ/ตำราเรียนในห้องสมุด และระบบ E-Learning เพื่อการทบทวนของนักศึกษาและให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลาอย่างไม่เพียงพอ และมีเพียงบางแห่งที่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการเรียนรู้นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านการบริการการศึกษาส่วนมากยังไม่มีระบบการบริการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา จะมีเพียงอาจารย์ประจำศูนย์ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาก็ต่อเมื่อนักศึกษาร้องขอ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณาที่จะมีกิจกรรมการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบมากกว่านักศึกษาในสถานที่ตั้ง และส่วนมากยังไม่มีระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ให้กับนักศึกษา เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างในที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้ง เช่น ระบบการรายงานผลการเรียน การลงทะเบียน เป็นต้น และมีเพียงบางศูนย์ฯ ที่จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์เพิ่มเติมให้กับนักศึกษาและทำกิจกรรมร่วมกับสถาบันในที่ตั้งได้

(๖) ด้านนักเรียนนักศึกษาส่วนมากที่ศึกษาต่อเป็นนักศึกษาที่มีงานทำอยู่แล้วและมีความตั้งใจต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาและปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีนักศึกษาบางส่วนที่เป็นนักศึกษาที่ยังไม่มีงานทำและมี ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับนักศึกษาที่อยู่ในที่ตั้งและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ

(๗) ด้านการบริหารจัดการศูนย์การจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งบางส่วนมีการประสานและทำงานร่วมกับสถาบันในที่ตั้งน้อยมาก และบางส่วนสามารถประสานงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทั้ง ๔ แห่งมีรูปแบบการบริหารจัดการ ดังนี้ ผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์มีทั้งที่มาจากในสถานที่ตั้งและจัดหามาทา หน้าที่บริหารจัดการรวมทั้งประสานงานวิชาการของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนให้กับศูนย์ฯทั้งหมดเป็นบุคลากรของสถานศึกษาที่มีความร่วมมือเข้ามามีส่วนทำหน้าที่บริหารจัดการศูนย์ฯ และประสานงานวิชาการของศูนย์กับสถาบันในที่ตั้ง โดยอาจารย์มีทั้งที่มาจากในที่ตั้งส่วนมากมาทำหน้าที่สอน และมาจากท้องถิ่น ทั้งนี้บุคลากรยังขาดความรู้และความเข้าใจในเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒) ขั้นตอนและวิธีการมีรูปแบบเป็นการติดตามและตรวจสอบด้วยวิธีการ ดังนี้

(๑) พิจารณาคัดเลือกสถาบันที่เข้าตรวจเยี่ยมโดยเลือกศูนย์การจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งที่ผ่านการรับทราบจาก กกอ. และเสนอความเห็นขอรับการตรวจเยี่ยมจากคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(๒) จัดทำแผนและข้อมูลเบื้องต้นที่ได้รับรายงานจากสถาบันอุดมศึกษาที่จะตรวจเยี่ยมให้ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาและพิจารณา

(๓) ชี้แจงแนวทางการตรวจเยี่ยมและคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับทราบ ก่อนดำเนินการตรวจเยี่ยม

(๔) ดำเนินการตรวจเยี่ยมในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการ ดังนี้การอภิปรายการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์รวมทั้งนักศึกษาขอสถาบันอุดมศึกษา การสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาโดยมีขอบเขต การสัมภาษณ์ตามเนื้อหาที่กำหนดการเยี่ยมชมห้องเรียนอาคารสถานที่และสิ่งสนับสนุน ทางการจัดการศึกษาและการบริการให้กับนักศึกษาที่สถาบันจัดให้กับนักศึกษาสรุปผลการตรวจเยี่ยมและให้ข้อเสนอแนะแก่สถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากกรรมการสภา ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากรัฐมนตรีคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะกรรมการการอุดมศึกษา และอนุกรรมการหลักทั้ง ๖ ด้านของ กกอ. รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากระบบการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการนำร่องรวมทั้งสิ้น ๒๐ คน ประกอบด้วย คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๔ คน คณะอนุกรรมการหลักทั้ง ๖ ด้าน จำนวน ๕ คน กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๗ คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพ จำนวน ๓ ท่าน ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ๑ ท่าน

๔) ระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตรวจเยี่ยมตามขั้นตอนที่กำหนดแห่งละ ๑ วัน

๕) ข้อดีและข้อเสีย ของการตรวจเยี่ยมจากการนำร่องพบว่าการตรวจเยี่ยม (Peers Visit) มีทั้งข้อดีและข้อเสีย คือ ข้อดีพบว่า เป็นกลไกที่สามารถเข้าถึงและรับทราบถึงปัญหาการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาว่ามีสภาพเป็นเช่นไร และสามารถใช้เป็นเครื่องมือเชิงรุกเพื่อการเฝ้าระวังป้องกัน และเชิงรับเพื่อการแก้ปัญหาให้กับผู้บริหารระดับนโยบาย รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยง การถ่ายทอดประเด็นเชิงนโยบายไปยังสถาบันอุดมศึกษาได้ หากมีการพัฒนาและวางระบบอย่างครอบคลุมสำหรับข้อเสียคือไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เพราะต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ และใช้เวลาในการเดินทางและตรวจเยี่ยม นอกจากนี้ อาจมีมหาวิทยาลัยที่ถือโอกาสใช้กลไกการตรวจเยี่ยมเป็นเครื่องมือในการโฆษณาประชาสัมพันธ์หาประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยของตนเอง และอาจให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงระบบการตรวจเยี่ยมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มีกลไกและเครื่องมือต่าง ๆ ในการ กำกับดูแลรักษามาตรฐานการศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา เพื่อให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการออกตรวจเยี่ยมการจัดการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Visit) อาศัยประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษาในเรื่องการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง ๗ ด้าน อาทิเช่น ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ ด้านนิสิต กล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถาบันการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาในการนำโปรแกรมหรือแผนงานไปปฏิบัติ การจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนและโปรแกรมต่างๆ การเป็นตัวแทนของสถาบันในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานทั้งในด้านกระบวนการและผลผลิตนอกจากนี้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อดำเนินการวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้วการจัดองค์กรการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรการจูงใจให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถการประสานงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

๒.๒.๔ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๐ ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ ทรงพระราชนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” โดยมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ พ.ศ. ๒๔๙๐ พระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตตมมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ได้จัดประชุมพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน ๕๗ รูป เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัยขึ้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดสถานภาพและวัตถุประสงค์ (ตามมาตรา ๖) ไว้ดังนี้ “ให้เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัยส่งเสริมและให้การศึกษาวิจัย ส่งเสริมและให้บริหารทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”^{๕๕}

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น เพราะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยฝ่ายมหานิกาย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาการชั้นสูง สำหรับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และบริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม^{๕๖} และสิ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปรัชญามหาวิทยาลัย

“จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม”

ปณิธานของมหาวิทยาลัย

“ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์”

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย (Vision)

ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ที่สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจ และปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ

จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข

^{๕๕} หน่วยวิทยบริการ มจร.จังหวัดตาก,รายงานประจำปี ๒๕๕๕มจร.ตาก, หน้า ๕, (เอกสารอัดสำเนา).

^{๕๖} พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐, หมวด ๑ มาตรา ๖ วรรค ๒.

บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ

มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา

บริหารตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง^{๕๗}

พันธกิจมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดพันธกิจไว้ ๔ ด้าน คือ

๑) การผลิตบัณฑิต

ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๙ ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศิลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

๓) ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม

ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

๔) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษาศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ^{๕๘}

^{๕๗} คณะสังคมศาสตร์, แผนพัฒนาคณะสังคมศาสตร์ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙), (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖-๗.

^{๕๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รายงานประจำปี ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

การบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดการบริหารออกเป็น ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดังนี้

๑) ส่วนกลาง แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน หลัก ดังนี้ คือ

๑.๑) สถาบัน/สำนัก แบ่งออกได้ดังนี้

-สำนักงานอธิการบดี แบ่งเป็น ๘ กอง คือ กองกิจการนิสิต กองกิจการวิทยาเขต กองคลังและทรัพย์สิน กองนิติการ กองแผนงาน กองวิชาการ กองวิเทศสัมพันธ์กองสื่อสารองค์กร

-สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

-สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ สำนักงานบริหาร, ส่วนหอสมุดกลาง, ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ

-สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม แบ่งเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักงานบริหาร, ส่วนธรรมนิเทศ, อภิธรรมโชติกวิทยาลัย, โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

-มูลนิธิมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาจุฬาบรรณาการโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำนักงานประกันคุณภาพ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานพระสอนศีลธรรม และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๑.๒) คณะ แบ่งออกได้ดังนี้

- บัณฑิตวิทยาลัย
- คณะพุทธศาสตร์
- คณะครุศาสตร์
- คณะมนุษยศาสตร์
- คณะสังคมศาสตร์

๒) ส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหาร ดังนี้

(๑) วิทยาเขต ๑๐ แห่ง ได้แก่ ๑.วิทยาเขตหนองคาย, ๒.วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, ๓.วิทยาเขตเชียงใหม่, ๔.วิทยาเขตขอนแก่น, ๕.วิทยาเขตนครราชสีมา, ๖.วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๗.วิทยาเขตแพร่, ๘.วิทยาเขตสุรินทร์, ๙.วิทยาเขตพะเยา, ๑๐.วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส

(๒) วิทยาลัยสงฆ์ ๑๒ แห่ง ได้แก่ ๑.วิทยาลัยสงฆ์เลย ๒.วิทยาลัยสงฆ์นครพนม ๓.วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ๔.วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๕.วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ๖.วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ๗.วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี ๘.วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ ๙.วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ๑๐.วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ๑๑.วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย ๑๒.วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

(๓) โครงการขยายห้องเรียน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑)โครงการขยายห้องเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด ๒)โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไพรสมณศักดิ์ดาราม จังหวัดเพชรบูรณ์ ๓)โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดพิบูลทอง จังหวัดสิงห์บุรี ๔)โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๕)โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไชยชุมพลชนะสงคราม จังหวัดกาญจนบุรี

(๔) หน่วยวิทยบริการ ๑๗ แห่ง ได้แก่ ๑)หน่วยวิทยบริการ คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหงษ์ประดิษฐาราม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ๒)หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหลวงพ่อด

ธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ๓) หน่วยวิทยบริการ วิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดอภิลิขิต อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔) หน่วยวิทยบริการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๕) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ๖) หน่วยวิทยบริการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดไร่ขิง(พระอารามหลวง) อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม ๗) หน่วยวิทยบริการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธมณฑลจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๘) หน่วยวิทยบริการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดพระรูป อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ๙) หน่วยวิทยบริการ วิทยาเขตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย บ้านโนนเหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ๑๐) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหนองขุนชาติ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี ๑๑) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดพระบรมธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ๑๒) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดพุกกะวันโชติการาม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ๑๓) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดท่านา อำเภอเมือง จังหวัดตาก ๑๔) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดหมอนไม้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ๑๕) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๑๖) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว ๑๗) หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาลัย เสถียรธรรมสถาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงท่าแร่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

๒.๕) สถาบันสมทบ ๗ แห่ง ได้แก่ ๑) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาดองกุก ซอนบอบ สาธารณรัฐเกาหลี ๒) มหาปัญญาวิทยาลัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ๓) มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาซินจู สาธารณรัฐไต้หวัน ๔) ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหมประเทศสิงคโปร์ ๕) วิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ประเทศศรีลังกา ๖) วิทยาลัยพระพุทธศาสนา ประเทศสิงคโปร์ ๗) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาธรรมเกท

๒.๓ หลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการ

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการองค์การไว้ ดังนี้

๒.๓.๑ ความเป็นมาของหลักสัปติธรรม ๗

หลักสัปติธรรม ๗ นี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญสูตร^{๕๙} ความว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นเนื่อบุญอันยอดเยี่ยมของโลก สัปติธรรม ๗ ประการได้แก่อะไรบ้าง กล่าวคือภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ ๑) เป็นธัมมัญญ ๒) เป็นอรรถัญญ ๓) เป็นอรรถัญญ ๔) เป็นมัตตัญญ ๕) เป็นกาลัญญ ๖) เป็นปริสัณญ และ ๗) เป็นบุคคลปโรปริญญ

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการย่อมเป็นผู้ควรของการคำนับ นบถีย ยกย่อง ของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริง ของมนุษยชาติ คุณสมบัติ ๘ ประการนั้น คือ

๑) เป็นธัมมัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือ สุตตะ (พระสูตรต่าง ๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวยยาकरणะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยทรงโสมนัส) อิติวุตตะกะ (พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า ข้อนี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาตก (พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัปภูตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วย อิทธิปาฏิหาริย์) เวทลละ (พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่ง ๆ ขึ้นไป)

๒) เป็นอรรถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผลว่าผลที่เกิดจากการกระทำมีประโยชน์และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

๓) เป็นอรรถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยวัตร

๔) เป็นมัตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดี ตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

๕) เป็นกาลัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

๖) เป็นปริสัณญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจถึงถึงวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชนหรือสังคมนั้น

๗) เป็นบุคคลปโรปริญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

๒.๓.๒. ความสำคัญของสัปติธรรม ๗ ต่อการบริหารจัดการ

หลักธรรมสัปติธรรม ๗^{๖๐} คือ ธรรมของสัตบุรุษ ในการบริหารงานในองค์กรต่างๆ ถ้าองค์กรใดมีบุคคลที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณรู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ย่อมทำให้การบริหารจัดการของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการของหน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัย

^{๕๙} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

^{๖๐} ที.ปา๑๑/๓๓๑/๒๖๔; ๔๓๘/๓๑๒; อัง.สตุตถก.๒๓/๖๕/๑๑๔.

สงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประการหรือไม่อย่างไร การนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความเจริญ ความก้าวหน้าในองค์กรเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นด้วย มีส่วนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมกับความ เป็นภาวะผู้นำปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่า ที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะ หรือคุณสมบัติที่เรียกว่าหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการคือ

๑) ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนั้นเป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น ดังนั้น การรู้หลัก ธัมมัญญตา สามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

- (๑) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (๒) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระบบบริหารอย่างดี
- (๓) มีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและถูกต้อง
- (๔) เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง

บทบาทของผู้บริหาร

- (๑) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- (๒) วางนโยบายควบคุมสั่งการให้กิจการงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- (๓) มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปในยุคโลกาภิวัตน์

๒) อัถธัญญตา รู้ความหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์ หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่ง หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้ เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ในขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคตินิยม และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต ดังนั้นเมื่อนำหลักธรรมศึกษา สามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

- (๑) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(๒) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารอย่างดี

(๓) มีความกล้าในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและถูกต้อง

(๔) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง

บทบาทของผู้บริหาร

(๑) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๒) วางนโยบายควบคุม สั่งการให้กิจการงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(๓) มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปในยุคโลกาภิวัตน์

๓) อัตตัญญูตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น เท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดีเมื่อนำหลักธรรมศึกษาสามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติผู้บริหาร

(๑) เป็นผู้รู้จักความพอดี รู้ธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือ เดินทางสายกลาง และหลักสันโดษอย่างถูกต้อง

(๒) เป็นผู้มีความรอบคอบในการกระทำกิจกรรมอย่างพอเหมาะพอดี

บทบาทผู้บริหาร

(๓) มอบหมายงานให้บุคคลได้อย่างเหมาะสม

(๔) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกิจการงานทุกอย่างด้วยความรอบคอบและพอเหมาะ

๔) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่นประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอดี ในการพูด การปฏิบัติและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ เมื่อนำหลักธรรมศึกษาสามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

(๑) เป็นผู้สามารถบริหารเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(๒) วางแผนทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม ทนต่อเหตุการณ์

บทบาทผู้บริหาร

(๓) ควบคุมการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

(๔) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕) การลัญญูตา รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การทำงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาใด ควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้กันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น เมื่อนำ

หลักธรรมข้อดีมาพิจารณาแล้วย่อมสามารถสรุปสมบัติและบทบาทหน้าที่ทำในการบริหารจัดการได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

- (๑) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในทุกสังคม
- (๒) มีความรอบรู้ในสถานการณ์โลกอย่างดี

บทบาทผู้บริหาร

- (๑) ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- (๒) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

๖) ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้การกันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อไปหา ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น เมื่อนำหลักธรรมศึกษาสามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

- (๑) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีในทุกสังคม
- (๒) มีความรอบรู้ในสถานการณ์โลกอย่างดี

บทบาทผู้บริหาร

- (๑) ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- (๒) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

๗) บุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมเป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เมื่อนำหลักธรรมศึกษาสามารถที่จะพิจารณาคุณสมบัติและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้บริหาร

(๑) เป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานทุกอย่างในองค์กรและสังคมได้อย่างดี

- (๒) มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

บทบาทผู้บริหาร

- (๑) มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- (๒) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- (๓) การพัฒนาบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม^{๖๑}

^{๖๑} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

๒.๓.๓.แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

สัปปุริสธรรม ๗ นั้น เป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างกัน ก่อนที่จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรมจึงควรที่จะทำความเข้าใจหลักสัปปุริสธรรม ๗ และนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับ การบริหารจัดการงานสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการบริหารจัดการเข้ามาสนับสนุนองค์กร อีกทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมานานแล้วจึงมีแนวคิดใน การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการ หากเราทำให้คนนั้นเป็นคนดีที่ถูกต้องแล้ว เชื่อแน่ว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมประสงค์ คนดีที่ถูกต้องนี้ คือ ต้องเป็นทั้งคนดี และคนเก่งด้วยจึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้สมเด็จพระญาณสังวร

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า สัปปุริสธรรมของสัปปุริสหรือคนดี หรือธรรมของมนุษย์ผู้มีความเป็นมนุษย์ สมบูรณ์ มี ๗ ประการ ศึกษาให้รู้ให้เข้าใจ แล้วปฏิบัติให้ได้ ก็จักสามารถรักษาคุณค่าแห่ง ความเป็นมนุษย์ทุกประการได้ สัปปุริสธรรม ๗ ประการคือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๖๒} ท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ๗ คือ คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือคุณสมบัติในตัวของผู้นั้นมี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๖๓} ธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดีเป็นธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๖๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ๗ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยต้องความปรารถนาดีมี ๗ ประการ ได้แก่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล ดังนั้นสัปปุริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษเป็นธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำโดยเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้าคนหรือผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกต้องและเหมาะสม^{๖๕}

^{๖๒} สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, เข้าถึงข้อมูลเมื่อ

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘. <http://mahamakuta.inet.co.th/study>.

^{๖๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต.), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐.

^{๖๔} วันทนา เมืองจันทร์, การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยารย. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔) หน้า ๒๑.

^{๖๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษารธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสียงเชียง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐.

ตารางที่ ๒.๓.๓. : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมเด็จพระสังฆราชสกลมหา สังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒ โน), , (๒๐ มิ.ย. ๒๕๕๓)	ศึกษาให้รู้ให้เข้าใจ แล้วปฏิบัติให้ได้ ก็จักสามารถรักษาคุณค่าแห่ง ความเป็นมนุษย์ทุกประการ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต โต), (๒๕๔๐, หน้า ๑๐)	คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือ คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ
วันทนา เมืองจันทร์, (๒๕๔๔ หน้า ๒๑)	ธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดีเป็นธรรมที่ใช้ในการ ครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนา มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (๒๕๔๘, หน้า ๑๗๐)	ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำใน การดำเนินชีวิตที่ถูกด้วยต้องความปรารถนาดีมี ๗ ประการ

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

พื้นที่วิจัย ได้แก่ หน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่

๒.๔.๑. หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดอุทัยธานี

หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดอุทัยธานี^{๖๖} ได้รับการขึ้นทะเบียนตามมติสภามหาวิทยาลัย
เป็นหน่วยวิทยบริการในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่ง
อาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งตั้งอยู่ที่ วัดหนองขุน
ชาติ ๑๑๔ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองสรวง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พระราชปริยัติ ฌศ.ดร.
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มอบหมายให้ นายสุพรต บุญอ่อน รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
สงฆ์นครสวรรค์ ฝ่ายวางแผน และวิชาการ นำหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์
(ป.บส.) มาเสนอแก่คณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานีโดยประสานงานกับ พระครูปลัดอำพล กาญจโน
เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี และพระมหาอดุลย์ อนุบาลโย ในคราวประชุมคณะสงฆ์จังหวัด
อุทัยธานี ที่วัดลานสัก อำเภอลานสัก ซึ่งมี พระราชอุทัยกวี เจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี เป็นประธานใน
การประชุม ได้เห็นชอบและมอบให้ นายสุพรต บุญอ่อน อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างและการเรียน
การสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์(ป.บส.) ให้แก่คณะสงฆ์ระดับ เจ้าคณะ
อำเภอ เจ้าคณะตำบล และ เจ้าอาวาสที่เข้าประชุมทราบ ซึ่งได้รับการตอบรับจากคณะสงฆ์เป็น
อย่างดี พร้อมทั้งขอสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ โดยมี พระอุทัยธรรมานุวัตร เจ้าอาวาสวัดหนองขุน

^{๖๖} พระเมธีวชิรภูษิต (จำเนียร จิรวโร) “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษานอกที่ตั้งของ
มหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐ”, *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๗๔

ชาติ รองเจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี อนุญาตให้ใช้อาคารเรียนของ วัดหนองขุนชาติ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี เป็นสถานที่จัดการศึกษา และนายสุพรต บุญอ่อน ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เสนอขอความเห็นชอบตามลำดับและได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้เปิดการเรียนการสอนได้ในปีการศึกษา ๒๕๕๐ มีพระสังฆาธิการและครูสอนพระปริยัติธรรมสมัครเป็นนักศึกษาเข้าเรียน จำนวน ๘๘ รูปและสำเร็จการศึกษา จำนวน ๘๖ รูป หลังจากนั้นนักศึกษารุ่นแรกสำเร็จการศึกษาแล้ว มีความประสงค์จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ดังนั้น วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จึงร่วมกับคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี จัดทำโครงการขออนุมัติเปิดหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดหนองขุนชาติ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ให้คำแนะนำขั้นตอนวิธีปฏิบัติในการจัดทำโครงการและประสานงานตั้งแต่ต้นจนถึงได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

โดยในเบื้องต้นคณะกรรมการบริหารหน่วยวิทยบริการฯ ซึ่งมี พระราชปริยัติ ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เป็นประธานได้มีมติเห็นชอบให้พระอุทัยธรรมานุวัตร ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดอุทัยธานี เป็นผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการฯ และมีมติเห็นชอบให้ นายสุพรต บุญอ่อน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ เป็นผู้ประสานงานหน่วยวิทยบริการฯดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๑ ณ อาคารเรียนวัดหนองขุนชาติ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี มีนิสิตรุ่นแรก ๕๒ รูป

๒.๔.๒. หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร

หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร^{๖๗} ได้รับการขึ้นทะเบียนตามมติสภามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยวิทยบริการในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกาศเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่งตั้งอยู่ที่ ๑๕ หมู่ ๓ วัดพระบรมธาตุ ตำบลนครชุม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีประวัติความเป็นมา คือ สืบเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ร่วมกับ คณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชรได้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) ณ วัดพระบรมธาตุ พระอารามหลวง ตำบลนครชุม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชรในปีการศึกษา ๒๕๕๑ โดยมีพระสังฆาธิการและครูสอนพระปริยัติธรรม ได้สมัครเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าว จำนวน ๗๒ รูป

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดย พระราชปริยัติ ผู้อำนวยการ ร่วมกับพระเทพปริยัติ เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชรและคณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชรนำโดย พระศรีวิสุทธิภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร พระครูบริหารชาณุกัลป์ รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีพระเมธีวชิรภูษิต, พระครูศรีวิสุทธิสุนทร เป็นผู้ประสานงาน จึงมีความเห็นชอบร่วมกันในการที่จะขยายการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว อันจะเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาแก่คณะสงฆ์ ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน., หน้า ๗๑-๗๒.

บริหารงานกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาวิชาการทางพุทธศาสนา สำหรับสนองความต้องการด้านการศึกษาของพระสงฆ์ผู้ดำรงตำแหน่งทาง ปกครอง ครุสอนปริยัติธรรม และพระภิกษุสามเณรในเขตปกครอง คณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร ตลอดจนประชาชนผู้สนใจศึกษาวิชาการทางพุทธศาสนาในระดับอุดมศึกษา ให้มีความรู้หลากหลาย และมีความเป็นเลิศ ในด้านวิชาการทางพุทธศาสนา ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ชุมชนและสังคมโดยรวม จึงได้จัดทำโครงการเปิดหน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร ขึ้นในคราวเดียวกันกับหน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑) เพื่อให้พระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร ภาค ๔ หนเหนือ ได้พัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจคณะสงฆ์ สามารถปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ไปในแนวทางเดียวกัน

๒) เพื่อให้พระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร ภาค ๔ หนเหนือ ได้นำความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และผลดีแก่วัด กิจการคณะสงฆ์ กิจการพระศาสนา และพัฒนาชุมชน สังคมให้ยั่งยืน โดยเผยแผ่ธรรมะสู่ประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อให้มีแนวทางและหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

๓) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พระสงฆ์ในเขตปกครอง คณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร ภาค ๔ หนเหนือ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาได้สะดวกขึ้น ไม่ต้องเดินทางเข้าไปเรียนที่จังหวัดนครสวรรค์ หรือพิษณุโลก อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางพระพุทธศาสนา ให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล รวมทั้งมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง และกิจการพระพุทธศาสนาโดยส่วนรวม ให้มีความเจริญมั่นคงถาวรยิ่ง ๆ ขึ้นไป

หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร จัดการเรียนการสอนในสาขาต่างๆ ดังนี้ระดับปริญญาตรี ๒ สาขาวิชา ได้แก่

๑) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาคปกติ (รับเฉพาะพระภิกษุ - สามเณร จำนวน ๖๐ รูป) เรียน วันจันทร์ - วันพุธ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วจำนวน ๓ รุ่น คือ พธ.บ.๕๕, พธ.บ.๖๐, และกำลังปฏิบัติศาสนกิจ พธ.บ.๖๑

๒) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ (รับพระภิกษุ - สามเณร และบุคคลทั่วไป จำนวน ๖๐ รูป/คน) เรียน วันเสาร์ - วันอาทิตย์ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๓๐ น. มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วจำนวน ๒ รุ่น คือ พธ.บ.๖๐, และกำลังปฏิบัติศาสนกิจ พธ.บ.๖๑

ระดับประกาศนียบัตร ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) รับเฉพาะพระภิกษุจำนวน ๕๐ รูป

๒.๔.๓ หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดพิจิตร

หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดพิจิตร^{๖๘} ได้รับการขึ้นทะเบียนตามมติสภามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยวิทยบริการในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกาศเมื่อวันที่ ๑๖

^{๖๘} เรื่องเดียวกัน., หน้า ๗๒-๗๔.

มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่งตั้งอยู่ ณ บ้านเลขที่ ๑๐๐/๑ ตำบลตะพานหิน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร สืบเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ร่วมกับ คณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตรได้ดำเนินการเปิดสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) ณ วัดพุทธะวันโชติการาม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา ๒๕๕๑ โดยมีพระสังฆาธิการ และครูสอนพระปริยัติธรรม ได้สมัครเข้ารับการศึกษในหลักสูตรดังกล่าว จำนวน ๘๐ รูป

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ร่วมกับพระราชพุทธิเมธี เจ้าคณะจังหวัดพิจิตรและคณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร จึงมีความเห็นชอบร่วมกันในการที่จะขยายการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อรองรับ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว อันจะเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาแก่คณะสงฆ์ ใน เขตจังหวัดพิจิตร ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาวิชาการทางพุทธศาสนา สำหรับสนองความต้องการ ด้านการศึกษาของพระสังฆาธิการ ผู้ดำรงตำแหน่งทางปกครอง ครูสอนปริยัติธรรม และพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครอง คณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร ตลอดจนประชาชนผู้สนใจศึกษาวิชาการทางพุทธ ศาสนาในระดับอุดมศึกษา ให้มีความรู้หลากหลาย และมีความเป็นเลิศ ในด้านวิชาการทางพุทธ ศาสนา ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในด้าน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ชุมชนและสังคมโดยรวม จึง ได้จัดทำโครงการเปิดหน่วยวิทยบริการฯ ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพิจิตร ภาค ๔ หนหนือ ได้ พัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจคณะสงฆ์ สามารถปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ไปใน แนวทางเดียวกัน

๒) เพื่อให้พระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพิจิตร ภาค ๔ หนหนือ ได้นำ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และ ผลดีแก่วัด กิจการคณะสงฆ์ กิจการพระศาสนา และพัฒนาชุมชน สังคมให้ยั่งยืน โดยเผยแผ่ธรรมะสู่ ประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อนำแนวทางและหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ ชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

๓) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการ รวมทั้งพระภิกษุ – สามเณร ในเขตปกครอง คณะสงฆ์จังหวัดพิจิตร ภาค ๔ หนหนือ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษได้สะดวกขึ้น ไม่ต้องเดินทางข้าม ไปเรียนที่จังหวัดนครสวรรค์ หรือพิษณุโลก อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทาง พระพุทธศาสนา ให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล รวมทั้งมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง และกิจการ พระพุทธศาสนาโดยส่วนรวม ให้มีความเจริญมั่นคงถาวรยิ่ง ๆ ขึ้นไป

หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดพิจิตร จัดการเรียนการสอนในสาขาต่างๆ ดังนี้ ระดับ ปริญญาตรี ๒ สาขาวิชา ได้แก่

๑) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาคปกติ (รับเฉพาะพระภิกษุ – สามเณร จำนวน ๕๐ รูปเรียน วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา ๐๙.๐๐ น. – ๑๗.๐๐ น.

๒) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ (รับบุคคลทั่วไป จำนวน ๕๐ คน) เรียน วัน จันทร์ – วันศุกร์ เวลา ๐๙.๐๐ น. – ๑๗.๐๐ น. ภาคพิเศษ (รับบุคคลทั่วไป จำนวน ๕๐ คน) เรียน วันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา ๐๘.๓๐ น. – ๑๗.๓๐ น.

ระดับประกาศนียบัตร ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ (ป.บส.) รับเฉพาะพระภิกษุ จำนวน ๕๐ รูป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ พบว่ามีนักวิชาการได้นำเสนอ
ไว้ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ไพบุลย์ ตั้งใจ ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอหิ
บาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า
การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอหิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอม
พาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = ๔.๑๘) เมื่อ
พิจารณาทางด้านพบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอหิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๔.๒๗) ใน
ด้านจิตตะ(การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = ๔.๐๙) ด้านวิริยะ (ความเพียร
พยายามในการปฏิบัติงาน)การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอม
พาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอหิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ
ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด
สมุทรปราการ ตามหลักอหิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๙}

กัญแก้วพารณ กณินันนวล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอหิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอหิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วน
บุคคลพบว่า บุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่างกัน มีทัศนะต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และแนวทางการ
ประยุกต์ใช้หลักอหิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารคือบุคลากรควรมีใจรักที่จะปฏิบัติงาน
อยู่เสมอ มีความขยันพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอยต้องตั้งจิตรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดย
ปฏิบัติงานด้วยจิตฝักใฝ่อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลตรวจสอบข้อยัง
หย่อนในงานนั้นๆที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนวัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่
ตลอดเวลา^{๗๐}

^{๖๙} ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอหิบาท ๔ กรณีศึกษา
บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐ
ประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๗๐} กัญแก้วพารณ กณินันนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตาม
หลักอหิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระครูวิสุทธาจารย์ (ครุฑธา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพรานจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการและด้านสาธารณะสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามสภาพส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๑}

สายรุ้ง บุปผาพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัดและประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอสภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาดสวัสดิการยังไม่ครอบคลุมเทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อยและยังต้องเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาให้ดียิ่งขึ้น^{๗๒}

พัชรี ศรสุรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑)การบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์และด้านการจัดการเรียนการรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒)เปรียบเทียบทักษะของบุคลากรและสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพที่มีต่อการบริหารจัดการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุการศึกษาและรายได้ต่อเดือน พบว่ามีทักษะต่อการจัดการแตกต่างกันส่วนด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน และ ๓)ข้อเสนอแนะควรเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมจัดอบรมให้ความรู้ด้านระบบและจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยให้ความรู้ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานการศึกษาดูงานหรืออบรมเพื่อสร้างแนวทางคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน^{๗๓}

^{๗๑} พระครูวิสุทธาจารย์ (ครุฑธา) “การบริหารจัดการวัดเขาช่องพรานจังหวัดราชบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๗๒} สายรุ้ง บุปผาพันธ์ , “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๗๓} พัทรี ศรสุรินทร์, “การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบูรณ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาฤทธิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู อาจารย์ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน ๑๐ ปี การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คืออธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่วุฒิการศึกษาโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ.^{๗๔}

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า^{๗๕}

๑) สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ มีตำแหน่งกองการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒

๒) ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชาชน พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน, หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนหลักนิติธรรม, หลักการมีส่วนร่วม

^{๗๔} พระมหาฤทธิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๗๕} พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.)

และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔) ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวผู้บริหารและคณะผู้บริหารมากกว่าองค์กรและมีผลในภาพรวมทั้ง ๖ หลักอยู่ในระดับความแตกต่างเป็นส่วนใหญ่หากแต่ยังคงมีบุคลากรและประชาชนเป็นบางส่วนที่ยังมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความไม่เป็นกลางทางด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชั้นล่าง อุปสรรคในการทำงานที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรได้ไม่ค่อยเหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ง่าย

พระจริญ จิรสุโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารพนักงานราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารพนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวยได้ดีมีประสิทธิภาพ และให้การบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๗๖}

ฐิติพร สะสม ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่าวัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานบุคลากรบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดีเยี่ยมในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้นจากการศึกษาทราบว่าเพราะปัจจัย ๒ ประการ คือปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชนซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนต่างเอื้อผลประสานประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได้เป็นต้นแบบที่ดีงามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนา วัดหนึ่งสืบไป^{๗๗}

^{๗๖} พระจริญ จิรสุโก, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๗๗} ฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน การบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะทำให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้มีการพยายามบูรณาการของศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมทั้งต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การบริหารจัดการนั้นสมบูรณ์แบบ แต่ในทุกๆ กระบวนการการบริหารจัดการก็มีสิ่งที่เหมือนกันคือ ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

ตารางที่ ๒.๕.๑ : สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ไพบูลย์ ตั้งใจ, (๒๕๕๔)	“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่าการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
กัญแก้วพารณ กลินนิมณฑล, (๒๕๕๔)	“ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พระครูวิสุทธาณันทคุณ (ครุฑธา), (๒๕๕๔)	“การบริหารจัดการวัดเขาช่องพรานจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
สายรุ้ง บุบผาพันธ์ , (๒๕๕๓)	“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ระดับมาก แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาให้ดียิ่งขึ้น
พัชรี ศรสุรินทร์, (๒๕๕๖)	“การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมากควรศึกษาถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ก่อนที่จะนำเสนอต่อสาธารณชน

ตารางที่ ๒.๕.๑ : สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร), (๒๕๕๒)	“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต), (๒๕๕๔)	“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
ฐิติพร สะสม, (๒๕๕๔)	“ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่าวัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานบุคคลการบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปุริสธรรม ๗ ประการ นั้น โดยทั่วไปนักวิจัยมักจะนำมาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเพราะเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ดังนั้นการบริหารงานสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานด้วยต่างๆ อีกทั้งหลักการบริหารจัดการที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลแล้วจึงมีแนวความคิดในการใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการ หากเราทำให้บุคลากรนั้นเป็นบุคลากรที่ดีที่ถูกต้องตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการแล้ว ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมความประสงค์ และนักวิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ไว้ดังนี้

อรนุช โขพิมพ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอรรถยัญญาตา ด้านปริสัญญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านบุคคลโปรรัญญาตา ด้านมัตตัญญาตา ด้านธัมมัญญาตา และ ด้านอรรถัญญาตา การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จังหวัด

ขอนแก่น ผู้บริหารควรนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรการศึกษายิ่งขึ้น^{๗๔}

พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปป (อุปศรี) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) ด้านบุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน)ด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) และด้านอรรถัญญู (ผู้รู้จักผล) ๒) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ องค์การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ๓) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ พบว่า ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล คือประชาชนมีความผูกพันกับองค์กรน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนไม่ค่อยได้รับสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน ประชาชนไม่มีบทบาทส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล^{๗๕}

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือ ด้านปริสัญญูตา ด้านอัตตัญญูตา ด้านอรรถัญญูตา ด้านบุคคลปโรปรัญญูตา ด้านธัมมัญญูตา ด้านมัตตัญญูตา และด้านกาลัญญูตา การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม โดยรวมปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด กล่าวคือ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรม การศึกษาบาลี ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของพระสังฆาธิการจังหวัด

^{๗๔} อรุณ ชัยพิมพ์ “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๗๕} พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปป (อุปศรี) “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อุทัยธานี คือ พระสังฆาธิการควรนำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานีเกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๘๐}

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสซ์ ได้ศึกษา เรื่อง “การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ๗ ด้าน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๓ อันดับแรก คือ ด้านอัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักตน รองลงมา คือ ด้านปริสัญญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และด้านธัมมัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านมัตตัญญาตา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ว่าศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีกำลังแค่ไหน ในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการสักอย่างหนึ่งผู้บริหารควรรู้จักประมาณตน ควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสมผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การบริหารงบประมาณหรือการขยายกิจการและผู้บริหารไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน^{๘๑}

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา) ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อริยาศัย ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพัตติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือหาหน้าที่อะไร และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ในการใช้จ่ายทรัพย์สิน^{๘๒}

^{๘๐} พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์) “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๘๑} พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสซ์ “การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง”, **บทความวิทยานิพนธ์**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๘).

^{๘๒} พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ, “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

พระนันต์ ขยานนโท(ประเสริฐศิลป์) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี (ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามากดังนี้ คือ ด้านธัมมัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านมัตตัญญ ด้านกาลัญญ ด้านปริสสัญญ และด้านบุคคลัญญ^{๘๓}

สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. ได้วิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดย การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผลด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชน.และด้านรู้จักบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ๓) ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำทางการบริหารของบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ มีพนักงานเป็นบางส่วนที่ยังมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้นำทางการบริหารไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อุปสรรคในการทำงานที่ไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรได้ไม่เหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

ข้อเสนอแนะได้แก่ ให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ควรจัดการปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการสรรค์สร้างกิจกรรมอันก่อให้เกิดความสามัคคีเพื่อลดทิฐิที่มีต่อกัน และมีการจัดหาพร้อมนาเสนอนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกัน หรือเหมือนๆ กัน บริษัทไม่ควรเน้นงานที่มุ่งปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรเน้นงานที่มุ่งทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้^{๘๔}

^{๘๓} พระนันต์ ขยานนโท (ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

^{๘๔} สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ., “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พระมหา สมควร ศรีสงคราม ได้ศึกษา “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัปปุริสธรรม และพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาลด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชนและด้านการรู้จักเหตุ

๒) พละธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกำลังใจความเพียร ด้านกำลังใจการสงเคราะห์ และด้านกำลังใจปัญญา

๓) สัปปุริสธรรมและพละธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔) สัปปุริสธรรม และพละธรรม ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐^{๘๕}

อัครเดช พรหมกัลป์ ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรมของพระเทพปริยัติเมธี(สฤษฎ์ สิริธโร) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรมของพระเทพปริยัติเมธี(สฤษฎ์ สิริธโร) นั้นเป็นผู้นำที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับมากทุกด้าน สรุปได้คือ มีการประยุกต์ใช้ ด้านอรรถัตถญาณุตตา ด้านอรรถญาณุตตา ด้านปริสญาณุตตา ด้านธัมมญาณุตตา ด้านบุคคลปโรปรัญาณุตตา ด้านมัตตญาณุตตา และด้านกาลญาณุตตา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีสถานภาพ, มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ที่ผ่านมาพระเดชพระคุณพระเทพปริยัติเมธี(สฤษฎ์ สิริธโร) มีการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรจริง^{๘๖}

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ตระหนักในเหตุผลรู้จักการวางตัวพอเหมาะพอดีทั้งทางโลก และทางธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นตัวของตัวเอง จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการทุกด้าน โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาบูรณาการกับการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพ

^{๘๕} สมควร ศรีสงคราม พระมหา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐). หน้า ๑๑๗

^{๘๖} อัครเดช พรหมกัลป์, ภาวะผู้นำในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ของพระเทพปริยัติเมธี (สฤษฎ์ สิริธโร), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตารางที่ ๒.๕.๒ : งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อรนุช โชพิมพ์, (๒๕๕๖)	“ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕
พระยุทธศิลป์ ยุทธสืโป (อุปศรี), (๒๕๕๔)	“การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า อำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕
พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์, (๒๕๕๔)	“การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือ ด้านปรีชาญาณ ด้านอดทนอดกลั้น ด้านอหิงสา ด้านอุทธรณ์ ด้านอภัย ด้านขันติ ด้านสมาธิ ด้านปัญญา และด้านกาลัญญา
พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และ สมชาย บุญศิริเกสัช, (๒๕๕๘)	“การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ๗ ด้าน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก
พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร์), (๒๕๕๒)	“การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติธรรม ๗” ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติธรรม ๗ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพระสังฆาธิการวุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๒.๕.๒ : งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระมหาคมเพชร วชิรปณฺโญ, (๒๕๕๒)	“การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
พระธันต์ ชยानนฺโท, (๒๕๕๓)	“การบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ., (๒๕๕๓)	“ภาวะผู้นำทางการบริหารโดย การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากมีภาวะผู้นำทางการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
พระมหาอคม ไกรอ่อน, (๒๕๕๑)	“การพัฒนาแผนและสื่อประกอบ การเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปุริสธรรม ๗ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่าผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ ๘๖.๑๔/๘๖.๔๐ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป
สมควร ศรีสงคราม พระมหา, (๒๕๕๐)	“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมพลธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
อัครเดช พรหมกัลป์, (๒๕๕๔)	“นั้นเป็นผู้นำที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรจริง

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

ธนกฤต ปั่นวิชัย ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาถึงพบว่า ด้านวิริยะและด้านวิมังสา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า เพศ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวมและแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือด้านเพศ, ด้านสถานภาพการครองเพศ, ด้านอายุ, ด้านวุฒิการศึกษา, ด้านประสบการณ์การทำงาน, ด้านบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่าด้านสถานภาพการครองเพศ คือ ในด้านจิตตะ เมื่อพิจารณาถึงพบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๘๗}

จเด็จ โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง ๓๕-๔๔ ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้ที่ และอายุการทำงานมากกว่า ๑๑ ปีผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน^{๘๘}

^{๘๗} ธนกฤต ปั่นวิชัย “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๘๘} จเด็จ โพธิ์ศรีทอง, “การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ภัทรพล ใจเย็น ผศ. ดร. ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าปฏิบัติธรรม ๓๖๓ รูป/คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความเชื่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี รองลงมาคือด้านความมีเหตุผล และด้านความพอประมาณ ตามลำดับ^{๘๙}

สาคร ธาระที ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตชาวต่างประเทศที่มีต่อการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งสิ้น ๓๑๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นพระภิกษุจำนวน ๑๙๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๒ เป็นฆราวาส จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๗ เป็นภิกษุณี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตชาวต่างประเทศที่มีต่อการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการศึกษา ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พบว่า นิสิตต่างประเทศมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง^{๙๐}

ดาวัลย์ สุขสมวัย ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุทธชะวันโชติการามจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ผู้บริหารได้นำหลักพรหมวิหารธรรม มาใช้ในองค์กรเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา

ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุทธชะวันโชติการาม จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.04$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า นิสิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\mu=4.17$) ในด้านเมตตา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\mu=3.97$) ในด้านมุทิตา^{๙๑}

ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลใน มจร จากเอกสาร เพื่อศึกษาระดับสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความต้องการปรับปรุงแก้ไขปัญหา โดยสำรวจจาก ผู้บริหารของ มจร ทั้งส่วนกลางวิทยาเขต รวมจำนวน ๒๐๘ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน

^{๘๙} ภัทรพล ใจเย็น ผศ. ดร. “ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๙๐} สาคร ธาระที “การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตชาวต่างประเทศที่มีต่อการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๙๑} ดาวัลย์ สุขสมวัย “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุทธชะวันโชติการามจังหวัดพิจิตร” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน มจร โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองอธิการบดีทั้ง ส่วนกลางและวิทยาเขต วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในลักษณะ การเขียนบรรยายสรุปเนื้อหาโดยภาพรวม ผลการวิจัยมีดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า

๑) ด้านการคัดเลือกและการสรรหา พบว่า มจร มีคณะกรรมการพิจารณาจากโบสถ์ครู วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การแสดงออก และกำหนดอัตราส่วนสายวิชาการ พระภิกษุ 60% ข้าราชการ 40% สายปฏิบัติการวิชาชีพฯ พระภิกษุ 50% ข้าราชการ 50% โดยยึดหลักการ เข้ายาก ออกง่าย และ ยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล

๒) ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พบว่า มจร พัฒนาศักยภาพบุคลากรในลักษณะส่งเสริมให้ลา ศึกษาต่อ และให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ โดยเน้น สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน มีการจัดสรรทุนเป็นลักษณะที่ยึดหยุ่นตาม ความเหมาะสมและความจำเป็นใน แต่ละภูมิภาค มุ่งให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรปี ละ ๒ ครั้ง มีหลักเกณฑ์และระบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีองค์ คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน และยึดผลสำเร็จของงาน ปริมาณ งาน พฤติกรรมในการทำงาน และ คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลัก

๔) ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร พบว่า มจร มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การ บริการ ยานพาหนะ อาหารกลางวัน และได้เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยโดย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้สิทธิพิเศษในวงเงินกู้ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจัดให้มีการ เล่นกีฬาประเภทต่างๆ

๕) จากการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า โดยภาพรวม ทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยภาพรวมทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

๖) จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า มจร สมควรพัฒนา แผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน ควรเป็นวิธีการสอบคัดเลือกทั้งหมด ควรมี หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา บุคลากรให้ครบวงจร หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการ ติดตามผลการลาศึกษาต่อของ บุคลากร ควรพัฒนาหลักเกณฑ์และระบบการประเมินผลการทำงาน ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ควรปรับ โครงสร้างตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระ งาน ควรปรับปรุงระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาล ค่าตอบแทนผู้เกษียณอายุการทำงาน ค่าฌาปนกิจศพ และค่าทำงานล่วงเวลาให้ เหมาะสม การตรวจสุขภาพประจำปี การบริการยานพาหนะ สวัสดิการร้านอาหารและที่พักอาศัย การให้ความดีความชอบ การให้รางวัลประจำปี และการนันทนาการมหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการที่ สมดุลกับบุคลากรและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ^{๙๒}

^{๙๒} ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท, “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” รายงานการวิจัย กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ปฏิภาณ มหรรณานิธิ^{๙๓} วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า

๑) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง พบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการของทุกภารกิจอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยภารกิจงานด้านหลักสูตรมีรายละเอียดของภารกิจ ๔ ประการ ด้านการเรียน การสอนมี ๔ ประการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามี ๔ ประการ และด้านการประชุมอบรมสัมมนาวิชาการมี ๓ ประการ ส่วนด้านหน้าที่การบริหารงานวิชาการ โดยด้านหน้าที่การวางแผนมีรายละเอียดของหน้าที่ ๔ ประการ ด้านหน้าที่การจัดหน่วยงานและจัดบุคลากรมี ๕ ประการ ด้านหน้าที่การนำมี ๕ ประการ และด้านหน้าที่ควบคุมมี ๔ ประการ

๒) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีองค์ประกอบหลักอยู่ ๔ ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ ๑ แนวคิดพื้นฐานประกอบด้วยความนำ แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ส่วนที่ ๒ องค์การบริหารประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ๓ ระดับ ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ หน้าที่การบริหาร ภารกิจ การบริการ และรายละเอียดของภารกิจการบริหารงานวิชาการ ส่วนที่ ๓ เจาะลึกปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบ และส่วนที่ ๔ ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓) ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง รูปแบบเป็นการวางกรอบไว้กว้าง ๆ เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

อนันต์ เตียวต้อย^{๙๔} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” พบว่า ๑. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมี ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ๒. รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ องค์ประกอบและกระบวนการ ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมี ๘ กระบวนการ คือ การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง ๒) การจัดโครงสร้างองค์การและทีมงาน ๓) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ ๔) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร ๕) การกำกับติดตามและประเมินผล ๖) การทบทวนการดำเนินงาน ๗) การให้รางวัล

^{๙๓} ปฏิภาณ มหรรณานิธิ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๔).

^{๙๔} อนันต์ เตียวต้อย, “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

ผู้ประสบผลสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ ๘) การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งรูปแบบดังกล่าว ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

นันทิยา น้อยจันทร์^{๙๕} วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ๑. วัฒนธรรมองค์กรสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ๑๒ องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มาตรฐานการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ การสนับสนุนทางการจัดการ และการบริหารจัดการองค์กร ๒. ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา ระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง ๓) ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา

พิชญาภา ยืนยาว^{๙๖} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การจัดองค์การ ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗) การบริการที่ดี ๒. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อภิษฎา ศรีเครือตง^{๙๗} วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. องค์ประกอบด้วยจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง ๆ พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และมีนโยบายใหม่ ๒. องค์ประกอบด้านวิรุโร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารที่ดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ ๓. องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมปโน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะในการติดต่อ

^{๙๕} นันทิยา น้อยจันทร์, “วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๙๖} พิชญาภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๙๗} อภิษฎา ศรีเครือตง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ประสานงาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ประสานงานให้องค์กรเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีเมตตา มีกรุณา ยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต

นพดล ดีไทยสงค์^{๙๘} วิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”มีประเด็นความเสี่ยงอยู่ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร ๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานเกี่ยวข้องโดยอิงข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาในระดับสถาบัน ๙ องค์ประกอบซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าในระดับพอใจและต้องปรับปรุง ๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานมาจากการใช้จ่ายขององค์กรที่ไม่เป็นไปตามแผนและศักยภาพที่มีความไม่รู้เพียงพอหรือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงสายงาน ๔. ความเสี่ยงด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวข้องกับการตีความในลักษณะที่มองต่างมุมในการนำไปปฏิบัติ และการปรับปรุงระเบียบไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๕. ความเสี่ยงด้านนโยบายของรัฐเกี่ยวข้องกับการรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ๖. ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนการประชุม การสัมมนาที่มีความพร้อมน้อย

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญไปที่การบริหารองค์กรในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบ สร้างวัฒนธรรม สร้างระบบ การบริหารเชิงคุณภาพ การศึกษาความเสี่ยง การศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งส่งผลให้เห็นถึงความสนใจของนักวิจัยที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยนั้นๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษา ในเชิงการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยภาพรวม นอกจากนี้นี้ยังมองถึงโครงสร้างทางการบริหาร การบริหารหลักสูตรต่าง ๆ การนำ หลักพุทธธรรมมาเสริมสร้างระบบการบริหารของภาวะผู้นำ ให้โอกาสทางการศึกษาแก่พระสงฆ์สามเณรและคฤหัสถ์ ให้ได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่ และเป็นศูนย์กลางการศึกษาที่แผ่ขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาคให้เข้าถึงการศึกษาได้อย่างสะดวก และพัฒนาจิตใจควบคู่ คุณธรรม ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม

^{๙๘} นพดล ดีไทยสงค์, “การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๕.๓ : สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	ข้อค้นพบ
ธนกฤต ปิ่นวิชัย, (๒๕๕๖)	“การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
จเด็จ โพธิ์ศรีทอง, (๒๕๕๒)	“การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส
สาคร ธรรมที, (๒๕๕๓)	“การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตชาวต่างประเทศที่มีต่อการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการศึกษา ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พบว่า นิสิตต่างประเทศมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ดาวัลย์ สุขสมวัย (๒๕๕๕).	“ความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุทธชะวันโชติการามจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้นำหลักพรหมวิหารธรรม มาใช้ในองค์กรเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา
ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ อีรภทโท, (๒๕๕๑)	“สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัย พบว่า การคัดเลือกและการสรรหาพบว่า มจร มีคณะกรรมการพิจารณาจากใบสมัครโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล มจร พัฒนาบุคลากรในลักษณะส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อมุ่งให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรปี ละ ๒ ครั้งมีสวัสดิการต่างๆให้และมจร สมควรพัฒนา แผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน

ตารางที่ ๒.๕.๓ : สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	ข้อค้นพบ
พระปลัดเสน่ห์ ทุมมวโร และคณะ, (๒๕๔๕)	“การบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายอาจารย์/เจ้าหน้าที่ พบว่ามีความคิดเห็นแยกออกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑) ประเด็นความเห็นแย้งกันเนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติและมุมมองที่แตกต่างกัน ๒) ประเด็นความเห็น สอดคล้องกัน และ ๓) ประเด็นความเห็นเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
ปฏิภาณ มหรรณานิบัติ, (๒๕๕๔)	“การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาเขต ๑๐ แห่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า องค์ประกอบหลักอยู่ ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ แนวคิดพื้นฐานประกอบด้วยความนำ แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ ส่วนที่ ๒ องค์การบริหารประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ๓ ระดับ ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ หน้าที่การบริหาร ภารกิจการบริหาร และรายละเอียดของภารกิจการบริหารงานวิชาการ ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบ และส่วนที่ ๔ ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
อนันต์ เตียวต้อย, (๒๕๕๑)	“รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” พบว่า มีองค์ประกอบและกระบวนการ ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
นันทิยา น้อยจันทร์, (๒๕๕๐)	“วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา” พบว่า มีองค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มาตรฐานการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ การสนับสนุนทางการจัดการ และการบริหารจัดการองค์กร
พิชญภา ยืนยาว, (๒๕๕๒)	“รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ ๗ ประการ ได้แก่ ๑) การจัดองค์การ ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ ๗) การบริการที่ดี

ตารางที่ ๒.๕.๓ : สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย

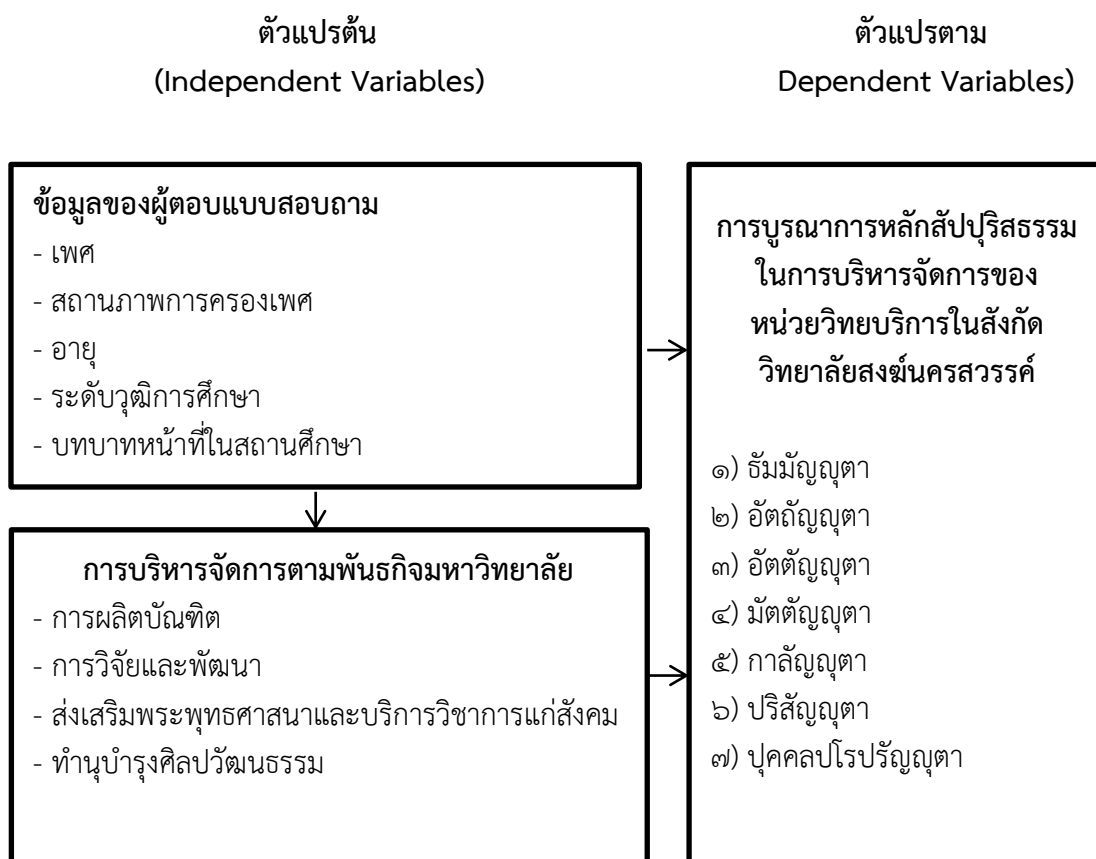
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	ข้อค้นพบ
อภิษฎา ศรีเครือตง, (๒๕๕๖)	“รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของ ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้วยจักขุมประกอบด้วย การมี วิสัยทัศน์มองการณ์ไกลองค์ประกอบด้านวิรุโร ประกอบด้วย ต้อง เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงาน และองค์ประกอบด้านนิสัยยัส ป็นโน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี
นพดล ดีไทยสงค์, (๒๕๕๖)	“การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย” พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” มีประเด็นความ เสี่ยงอยู่ ๖ ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ๒. ความเสี่ยงด้าน การดำเนินงาน ๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน ๔. ความเสี่ยงด้าน กฎหมาย ๕. ความเสี่ยงด้านนโยบายของรัฐ และ ๖. ความเสี่ยงด้าน การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการหน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, สถานภาพการครองเพศ, อายุ, ระดับวุฒิการศึกษา, บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา และปัจจัยการบริหารจัดการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารจัดการหน่วยวิทยบริการในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบูรณาการจาก หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ๑) ฉัมนัญญาตา รู้หลักและรู้จักเหตุ ๒) อุตถัญญาตา รู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผล ๓) อุตตัญญาตา รู้จักตน ๔) มัตตัญญาตา รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญาตา รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญาตา รู้จักชุมชน และรู้จักถิ่น ๗) ปุคคลปโรปรัญญาตา รู้จักบุคคล



กรอบแนวคิดการวิจัย