



การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นังคลากร ทุนเพิ่ม



การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขอ...

590100053763



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ
378.101
ม316ก
2558

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กรกฎาคม ๒๕๕๘
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มังคลากร ทุนเพิ่ม

การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขอ...



อ
378.101
ม316ก
2558

590100053763



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กรกฎาคม ๒๕๕๘
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE ADMINISTRATION AFFECTING THE DESIRABLE CHARACTERISTICS
OF STUDENTS IN MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY



MUNGKALAKORN TOONPERM

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
JULY, B.E. 2558 (2015)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นายมงคลกร ทุนเพิ่ม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พ.

(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺตโย, ดร.)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ. พระปริยัติสารเวที

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

..... ประธาน

พ.

(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺตโย, ดร.)

..... กรรมการ

พ. ดร. ชตติยา ต่วงสำราญ

(ดร.ชตติยา ต่วงสำราญ)

..... กรรมการ

(ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

..... กรรมการ

(ดร.รุติพัฒน์ ทิรัญนิจิธารัง)

..... กรรมการ

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ. พระปริยัติสารเวที

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศคุณูปการ

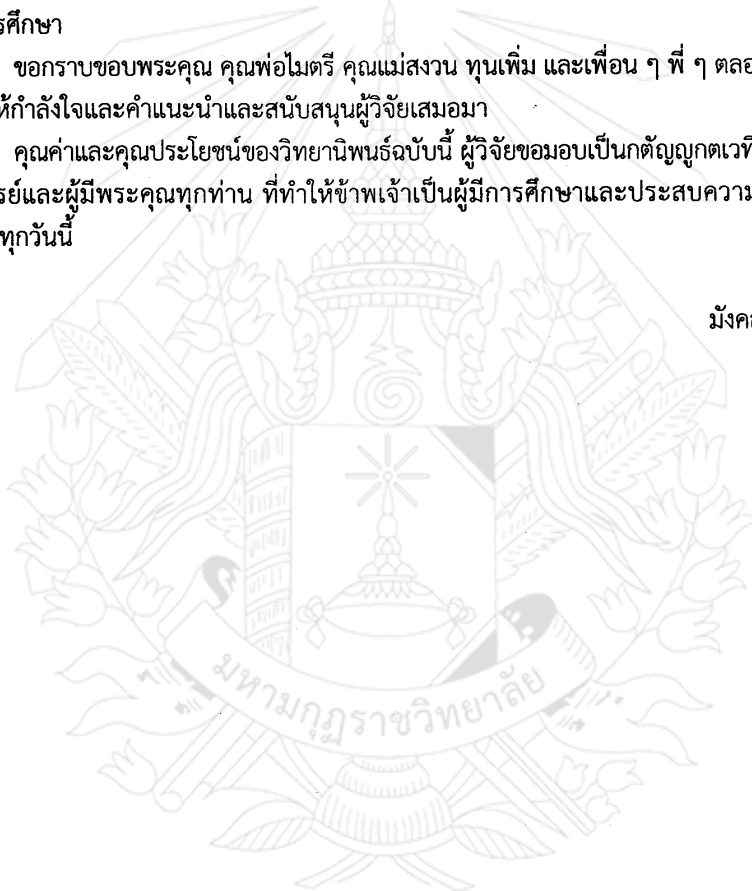
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์พระมหาไกรวรรณ ชินหัตติโย, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดมีความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ที่ให้การศึกษาคำแนะนำและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุก ๆ ด้านมาจนกระทั่ง สำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไมตรี คุณแม่สงวน ทูนเพิ่ม และเพื่อน ๆ ที่ ๆ ตลอดจนผู้ใกล้ชิด ทุกคนที่ให้ความสนใจและคำแนะนำและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจน ราบเท่าทุกวันนี้

มังคลากร ทูนเพิ่ม



5620140432041 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ศษ.ม.

คำสำคัญ : การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์

นายมังกรลากร ทุนเพิ่ม: การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (THE ADMINISTRATION AFFECTING THE DESIRABLE
CHARACTERISTICS OF STUDENTS IN MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY). ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์:
พระมหาไถวรธรรม์ ชินทตติโย, ดร., 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3. เพื่อศึกษา
การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 264 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบ ลิเคิร์ท (Likert)
สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})
และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและ
การปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมตามลำดับ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
และความรับผิดชอบ ด้านความรู้ ด้านเชาว์ปัญญา ตามลำดับ

3. การบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
โดยภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5620140432041 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

KEYWORDS : THE ADMINISTRATION/THE DESIRABLE CHARACTERISTICS

MUNGKALAKORN TOONPERM : THE ADMINISTRATION AFFECTING THE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF STUDENTS IN MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY. THESIS ADVISOR : PHRAMAHA KRAIWAN CHINATUDTIYO, DR., 109 P. B.E. 2558 (2015).

The purposes of this study were: 1) to study the administrator in Mahamakut Buddhist University, 2) to study the desirable characteristics of students in Mahamakut Buddhist University and, 3) to study the administrator affecting the desirable characteristics of students in Mahamakut Buddhist University. The samples were selected from administrators, teachers, and working personnel of main Mahamakut Buddhist University and 7 campuses were total 264 persons. The instrument used was a questionnaire of basic model in a 5-point Likert scale. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis by statistical package.

The findings of the research were as follows:-

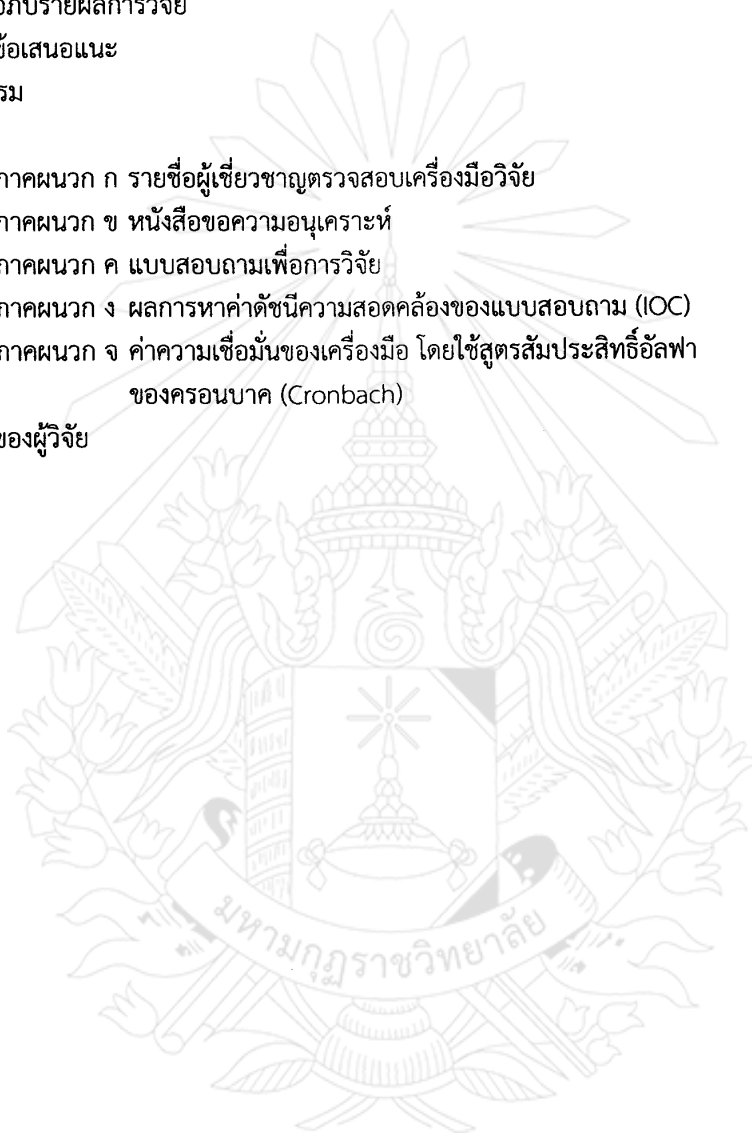
1. The administrator in Mahamakut Buddhist University in overall was medium level and in aspect there were two many levels and two medium levels, the arithmetic mean ranking from the highest to lowest; organization people, type of organization, policy of administration and practice and environment respectively.
2. The desirable characteristics of students in Mahamakut Buddhist University in overall were many levels, the arithmetic mean ranking from the highest to lowest; analyze and communicate, virtue and morality, the relationship of person and responsibility, knowledge and intelligence respectively.
3. The administration affected the desirable characteristics of students in Mahamakut Buddhist University in overall were correlations statistically significant at 0.01 level.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่	1
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและและสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ข้อคำถามของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.7 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์	23
2.3 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	43
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	56
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ- ราชวิทยาลัยกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	59
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	68
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	79
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	81
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	94
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	101
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach)	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย	109

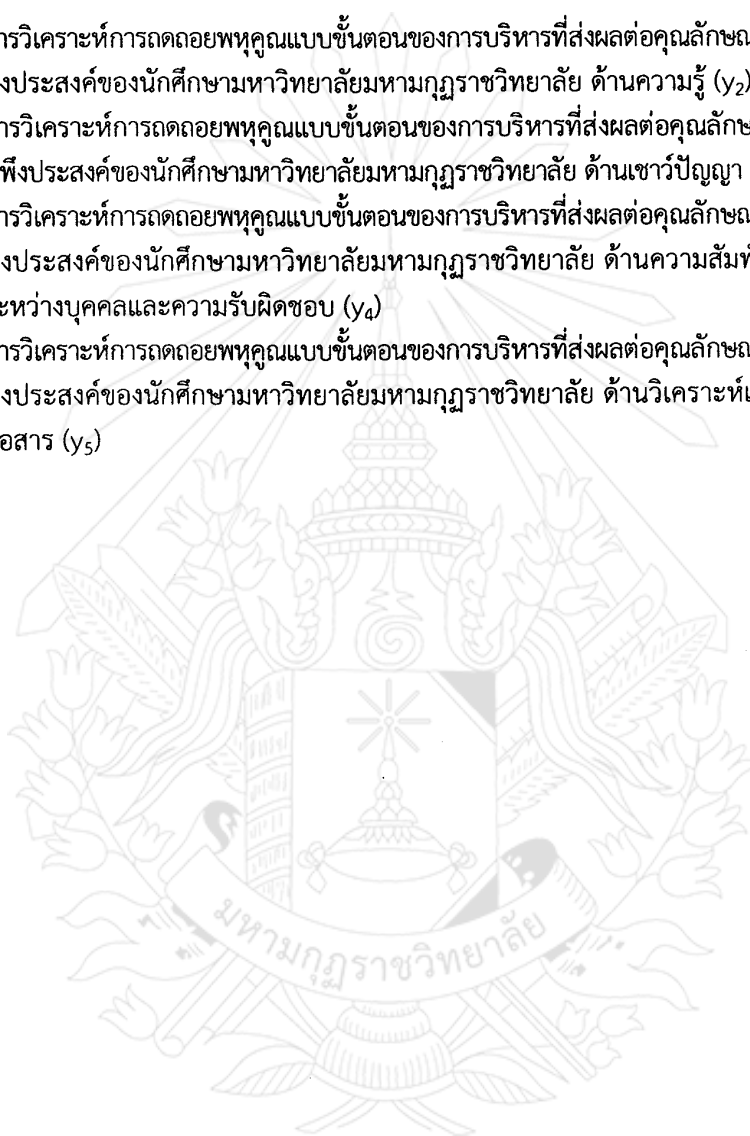


สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	45
4.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	49
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน	51
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะขององค์การ	52
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	53
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ	54
4.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	55
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน	56
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม	56
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านด้านความรู้	57
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านด้านเชาว์ปัญญา	57
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	58
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร	58
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์	59
4.14 แสดงค่า (Variance inflation factor : VIF) ของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในแต่ละด้าน	60
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม (Y_{tot})	61
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม (y_1)	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรู้ (y_2)	63
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเชาว์ปัญญา (y_3)	64
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (y_4)	65
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร (y_5)	66



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ	14
4.1 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	67



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางและการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างมากในด้านการศึกษาก็เกิดการเคลื่อนย้ายของนักศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากต่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้ที่ทำงานและต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานมีจำนวนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิตและพัฒนาคูณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาให้มีความใกล้เคียงกันกับสถาบันอุดมศึกษาที่อื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายของนักศึกษาและการเทียบโอนหน่วยกิต และนับตั้งแต่การประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาของประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปที่เมือง Bologna ประเทศอิตาลีเมื่อปีพ.ศ. 2542 จนเกิดข้อตกลง Bologna Process ประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปจึงปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ในแต่ละคุณวุฒิและขยายผลการดำเนินการไปตามประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องให้การศึกษาก็เพื่อให้เป็นผู้ที่เจริญงอกงามด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคม และด้านการเมือง (วินัย จำปาอ่อน, 2542, หน้า 1) ประเทศใดที่คนในชาติมีการศึกษาต่ำถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม รายได้ของคนในชาติก็จะตกต่ำไปด้วยทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญาจะนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดแม้องค์การจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัว ขึ้นแต่ภารกิจทุกอย่างจะสำเร็จ ได้ก็ เพราะคนเนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ควบคุมและกำหนดระบบงานต่าง ๆ คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้เพราะฉะนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้าใจคน และให้ความสำคัญกับคน เพราะถ้าคนมีประสิทธิภาพ คนทำงานมีความสุข งานทุกอย่างในองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ องค์กรใดหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทนทานที่สุดก็เป็นที่น่าใจได้ว่า การบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (อ้างถึงใน ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 M’s” ซึ่งได้แก่บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะดีตามมาเอง

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับสูง เพื่อเข้าสู่สาขาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการส่งมอบทรัพยากรมนุษย์ ออกไปรับใช้สังคมในปัจจุบัน การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญในประเด็น ของคุณภาพของผลผลิต ดัชนีชี้วัดด้านคุณภาพบัณฑิต ความสอดคล้องของความต้องการ การแรงงาน กำลังคนของประเทศ และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ได้ถูกนำมาเป็น ประเด็นสำคัญในการดำเนินงาน และผลักดันให้มหาวิทยาลัยเกิดวัฒนธรรมในการ พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการศึกษา และการ จัดอันดับของมหาวิทยาลัย ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการ เพื่อเน้นด้านคุณภาพเป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF:HED) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับ มาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการ เรียนรู้(Learning Outcomes) ของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละ คุณวุฒิและสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกัน และเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามีมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกันกับ สถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก เน้นผลิตบัณฑิต ด้านพระพุทธศาสนา เพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ วิจัยและพัฒนา งานวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนาใหม่ๆ ให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของ มหาวิทยาลัยและกระจายโอกาสให้พระภิกษุและสามเณร คฤหัสถ์และผู้สนใจได้ศึกษามากขึ้นใน สาขาวิชาต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก การจัดการศึกษา ในทุกระดับตามหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นสร้างเสริมให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมีรายวิชาที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิตในทุกสาขาวิชา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและสร้างสันติสุขให้ เกิดในสังคม ชุมชนและท้องถิ่น สามารถชี้นำสังคมและยุติข้อขัดแย้งในหลักวิชาการ พระพุทธศาสนา และจริยธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งที่คุณลักษณะของบัณฑิตพึงประสงค์ตามความต้องการของสังคมและ ประเทศชาติ (ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก ปีการศึกษา ๒๕๕๖) มหาวิทยาลัยมหา กุฏราชวิทยาลัย พบว่ามีเรื่องที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารควรมีการติดตาม การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ในด้านองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่ได้จากการจัดความรู้ไป ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือเผยแพร่การจัดการความรู้ที่ดำเนินการตามแผนอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้เพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อให้เกิดบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน 2) ด้านการบริหาร จัดการองค์การ ควรเน้นการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายขององค์การสู่คณะและบุคลากร พัฒนา ระบบบริหาร แผนงานและแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และสรุปข้อมูลข่าวสารเสนอในในการบริหารงาน ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 3)ด้านบุคคลในองค์การยังไม่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทั่วทั้งองค์การและถ่ายทอดทำความเข้าใจให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจในการบริหารการหลักสูตรการเรียนการสอนให้มากขึ้น 4) ด้านสภาพแวดล้อม ควรพัฒนาระบบ

สาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า และอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการของทุก ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการนำผลการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในระดับปริญญาตรี มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนักศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปสู่ แนวทางในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุงและ พัฒนาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและนักศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

1.3 ข้อคำถามในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางของการหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคำถาม สำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ระดับใด
3. การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏ-

ราชวิทยาลัย หรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

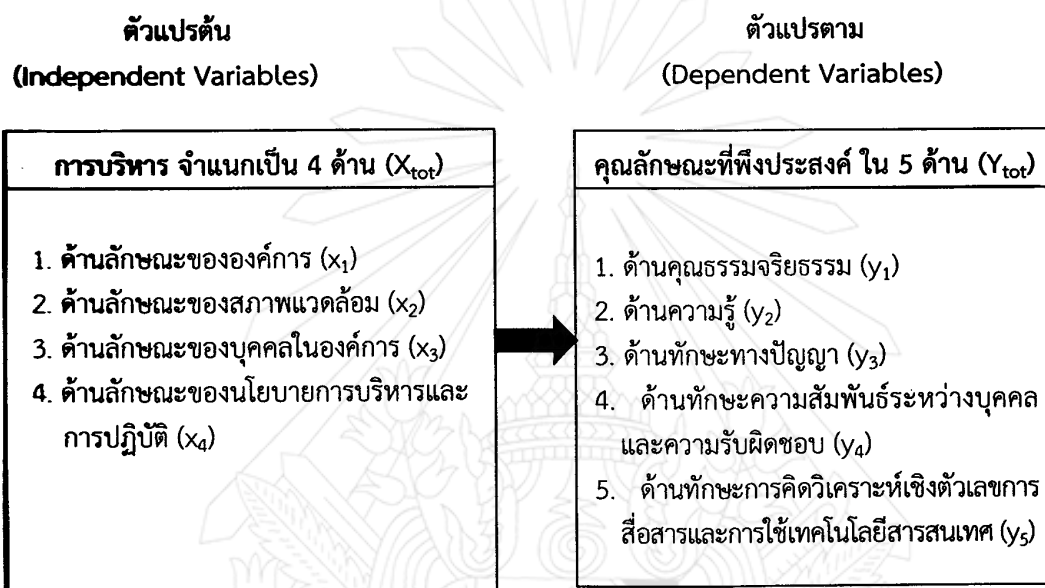
เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนด สมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารตามแนวคิดของ (Steers, 1985, pp. 195-198) ซึ่งได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กรและ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถ้ามีการ บริหารและการจัดการบนพื้นฐานของแนวคิดดังกล่าวได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้

เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ตามแนวคิดทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างคุณลักษณะของนักศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ตัวแปรต้น Steers ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
: ตัวแปรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนวางแนวทางแก้ปัญหาพัฒนาการบริหารที่ดีและเหมาะสมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พัฒนาพฤติกรรมด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาให้มากขึ้น
3. เป็นข้อมูลและแนวทางที่นำไปใช้วางแผนเพื่อส่งเสริมการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลางให้มีการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.7 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช, วิทยาเขตล้านนา, วิทยาเขตล้านช้าง ทั้งสิ้น 442 รูป/คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และวิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, วิทยาเขต มหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช, วิทยาเขตล้านนา และวิทยาเขตล้านช้าง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย เนื้อหา 2 ประเด็น คือ

- 1) การบริหาร จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะขององค์การลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ และลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ประกอบด้วยคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออก ดังนี้

- 1) ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับ การบริหาร ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่
 - (1) ด้านลักษณะขององค์การ
 - (2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
 - (3) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ
 - (4) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2) ตัวแปรตาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใน 5 ด้าน ได้แก่
 - (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - (2) ด้านความรู้
 - (3) ด้านทักษะทางปัญญา
 - (4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 - (5) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน จึงนิยามศัพท์เฉพาะของคำต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ของผู้นำในการนำหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ซึ่งมีหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

ลักษณะขององค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการ**ทำกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหาร กระจายให้แก่บุคลากร ตามสายงาน การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้าน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามภารกิจของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด**

ลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การ บรรยากาศที่เอื้อต่อการ**การทำงาน ได้รับความเอา ใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การ และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อระบบงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิด และกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น**

ลักษณะของบุคคลในองค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมความรู้สึกสนใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์การ เกิดการปฏิบัติงานด้วยความ**เต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถแสดงออก หรือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้**

ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงานของ**ผู้บริหาร มีการคิดล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการวางแผนที่ต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กระบวนการถ่ายทอดสาระเชื่อมโยงจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งโดยผ่านสื่อเครื่องมือที่เป็นตัวกลางอาจอยู่ในรูปของคน วัสดุ อุปกรณ์**

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้ให้ความคิดเห็นต่อนักศึกษาที่**กำลังศึกษาชั้นปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**

ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้**ในการทำงาน อาทิ การซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและข้อตกลงของมหาวิทยาลัย**

ด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความรู้ใหม่ ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ด้วยการค้นคว้า วิจัยและนำความรู้มาใช้ต่อยอดเพื่อพัฒนาการปฏิบัติทางวิชาชีพในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบต่อสังคมในการพัฒนาความรู้ใหม่

ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง การนำหลักทฤษฎีที่สำคัญใช้ในการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีไหวพริบปฏิภาณ เรียนรู้งานได้รวดเร็ว ทำงานอย่างมีกระบวนการ มีความคิดริเริ่มนำผลงานทางวิชาการใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงาน ร่วมมือกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถทำงานเป็นทีมและทดแทนภาระงานกันได้ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศด้วยทักษะทางคณิตศาสตร์และสถิติ ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แสวงหาความรู้ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูดและการเขียน

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสอน เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการในงานด้านอื่นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงานงานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน และบัญชีงานอาคารสถานที่และงานอื่นในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาชั้นปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง, วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, วิทยาเขตล้านนา และวิทยาเขตศรีล้านช้าง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา เรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
 - 2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
- 2.3 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 2.3.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 2.3.2 ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 2.3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารการศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับมติชน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ดำเนินการจัดการโดยปริยาย หมายถึง ปกครอง เช่น บริหารประเทศ (น.) ดำรัสสั่ง เช่น ราชบริหาร คำแถลงไข เช่น พระพุทธบริหาร เมื่อรวมกับคำ ความเป็นการบริหารหมายถึงออกกำลังกาย (บ., ส.บริหาร)

บรรยงค์ โตจินดา กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่หน้าที่ขององค์กรนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนด คือ การทำงานต่าง ๆ เสร็จลุล่วงโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ประชุม รอดประเสริฐ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยให้มีการใช้ทรัพยากร คน เงินและเครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดอย่างให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

Carroll & Gillen ได้ให้ความหมายของการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) กล่าวว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ หรือการชี้นำ (Directing leading) และการควบคุม (Controlling)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 11) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าวใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาท หน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้การศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544, หน้า 232) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งเข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ของผู้นำในการนำหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ซึ่งมีหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทร์ณี สงวนนาม (2545, หน้า 140) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือมีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขงานวิชาการจะเป็นงานที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยตรง

สุนีย์ ทองท่อ (2548, หน้า 16) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้งานดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

2.1.3 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

หน้าที่ของการบริหารนั้น นักทฤษฎี นักการศึกษา ได้จำแนกหน้าที่ไว้ มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น Fayol (อดิสิย ชาดีก้าแหง, 2530, หน้า 59) ได้วิเคราะห์ว่า กระบวนการบริหารมี 5 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organization)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Co-ordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

Sears (วิจิตร ศรีสอาน, 2538, หน้า 42) เสนอว่ากระบวนการบริหารมี 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดหน่วยงาน (Organization)
3. การอำนวยการ (Direction)
4. การประสานงาน (Co-ordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

Luthure Gulick และ Lyndall Urwick (สปช., 2541, หน้า 10) ได้นำแนวคิดของ Fayol มาประยุกต์และปรับปรุง ซึ่งเรียกโดยย่อว่า POSDCoRB โดยมีกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การจัดวางตัวบุคคล (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co-ordinating)
6. การรายงาน (Reporting)
7. การใช้งบประมาณ (Budgeting)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า หน้าที่ทางการบริหารตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนั้นมีหน้าที่ที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน การจัดหาบุคลากร การรายงาน และการงบประมาณ

2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน

จันทร์านิ สงวนนาม (2545, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และได้กล่าวว่าการบริหารเป็นวิชาชีพเพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหารจึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ เสนอขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาไว้แตกต่างกันหลายท่านในชื่อเรียกและเนื้อหา ดังนี้

แคมป์เบล (Campbell) และ ภิญโญ สาร (อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 13) ได้จำแนกขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 6 งาน คือ

- 1) งานการสอนและพัฒนาการใช้หลักสูตร
- 2) งานบริหารกิจการนักเรียน
- 3) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 4) งานบริหารบุคลากรในสถานศึกษา
- 5) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 6) งานจัดองค์กรและโครงสร้างของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์ สุพัฒน์ (2544, หน้า 14) ได้แบ่งงานการบริหารสถานศึกษาไว้ใกล้เคียงกัน 6 งาน คือ

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานบริหารทั่วไป
- 3) งานบุคลากร
- 4) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการศึกษา
- 5) งานกิจการนักเรียน
- 6) งานด้านสัมพันธ์กับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยแบ่งขอบข่ายภารกิจงานของสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

- 1) งานการบริหารวิชาการ

- 2) งานการบริหารงบประมาณ
- 3) งานการบริหารงานบุคคล
- 4) งานการบริหารทั่วไป

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วยงานหลัก ๆ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารโดยทั่วไปแล้วจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหารอย่างหรือที่เรียกว่า **"4 M's"** เพราะเป็นปัจจัยของการบริหารที่ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, 2549, หน้า 1) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดเรื่องปัจจัยการบริหารดังนี้

กูลิก และ เออร์วิค (Gulick & Urwick, 1969, pp. 25-28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารจัดการรูปแบบ POSDCoRB ดังนี้

P = planning หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

O = organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งสายงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

S = staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่การจัดอัตราจ้าง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พันทักงาน

D = directing หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R = reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าขึ้นไป

B = budgeting หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงินการควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

ถวิล เกื้อกลางค์ (2530, หน้า 434) อธิบายว่า ความเป็นเลิศทางการบริหารการ ศึกษาสมัยใหม่เป็นผลผลิตขององค์กรการศึกษาที่สูงสุด ทั้งทางด้านประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารที่เรียกว่า การ บริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นเทคนิคการสร้างความเป็นเลิศทางการบริหารเพื่อ ความเจริญรุ่งเรืองตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมกร บริหาร อันได้แก่การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร กลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิด ผลลัพธ์ออกมาในรูปของประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบของ ระบบงานเป็น ดังนี้

1. ผลลัพธ์ (output) คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งหมายถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษา

2. ปัจจัยนำเข้า (input) คือ วิเคราะห์ระบบงานและพฤติกรรมองค์กร

3. กระบวนการ (process) คือ วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำการตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

4. ผลสะท้อนกลับ (feedback) คือ การวิเคราะห์จากผลลัพธ์เชิงประเมิณผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (external force) คือ ภาวะแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อ ระบบขององค์กรการศึกษา

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2539, หน้า 13) อธิบายว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรอาจพูดได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะองค์กรที่ไร้ประสิทธิภาพคงทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ยากหรือโอกาสของความ สำเร็จนั้นอาจวัดจากการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กรมี ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางการทำงานให้กระจ่าง
 2. ได้รับคำปรึกษาและแนะนำที่ถูกต้องสมบูรณ์
 3. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
 4. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
 5. ผลงานได้มาตรฐาน
 6. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี
- ปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

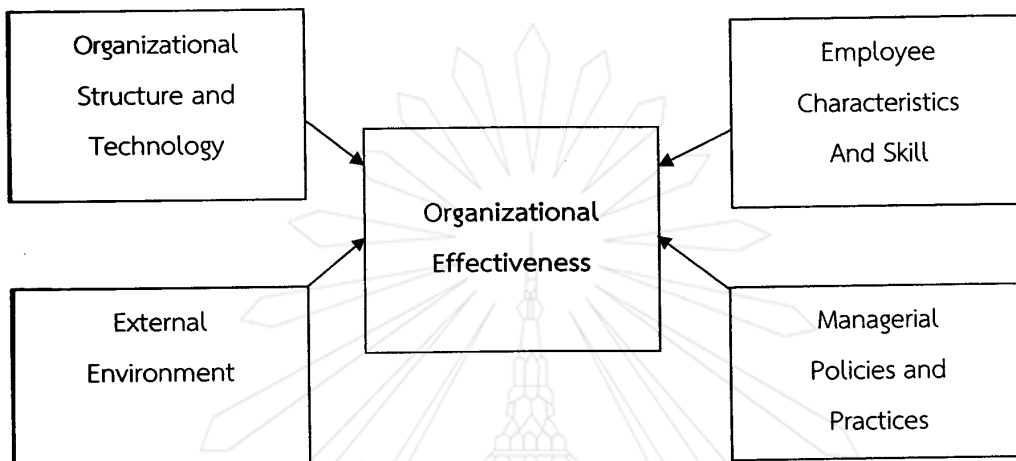
1. กลยุทธ์ (strategy)
2. โครงสร้าง (structure)
3. ระบบ (systems)
4. แบบ (styles)
5. บุคลากร (staff)
6. ความสามารถ (skill)
7. ค่านิยม (shared values)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการบริหารงานในยุคใหม่ ขึ้นอยู่ กับหลายปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ ทรัพยากร (คน เงิน ทูน และเทคโนโลยี) แรงจูงใจ ทัศนคติ และค่านิยมของคนในองค์กร และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีลูกค้าหรือผู้รับบริหารเป็นตัวแปรสำคัญ และการดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และไม่ละเลยความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียร์ส ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

Steers (1985, p.77) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลขององค์การโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ และลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ



แผนภูมิที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ที่มา : Richard M. Steers. 1885, p. 77.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดของ Steers มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะขององค์การ

ประพันธ์ สุรหาร (2541, หน้า20) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นไปตามแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานของสมาชิกเป็นไปตามอำนาจหน้าที่การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและมีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบมีสัดส่วนแน่นอนซึ่งในลักษณะขององค์การนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทางและเทคโนโลยี องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1970) กล่าวว่า องค์การคือระบบที่บุคคลสองคน หรือมากกว่านั้น ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก จากความหมายขององค์การที่บาร์นาร์ด กล่าวไว้ยังพบว่ามีบุคคลอื่น ๆ อีกที่ให้ความหมายขององค์การในลักษณะคล้ายคลึงกันอาทิเช่น James D. Mooney ได้แสดงทัศนะว่าองค์การ คือ วิธีการหนึ่งที่บุคคลรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สำหรับ John Piffner หรือ Frank Sherwood อธิบายความหมายขององค์การว่าเป็นวิธีการที่บุคคลจำนวนมาก ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่มีความซับซ้อนอย่างมีระบบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

ฮิค (Hicks, 1972) อธิบาย องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (interact) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายขององค์การที่ Joseph L. Massie กล่าวว่า องค์การ คือ โครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้นมีการทำกิจกรรม

หรืองานออกเป็นประเภทต่าง ๆ และมอบหมายความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้น ๆ ให้แก่สมาชิกได้
ดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขณะเดียวกัน Lyndall Urwick ก็ได้ให้ความหมาย
ขององค์การในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่าองค์การ คือ การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายแล้วจำแนกแบ่งกิจกรรมหรืองานนั้นๆ ให้บุคคลในกลุ่มดำเนินการ

แคตซ์ และแคห์น (Katz & Kahn, ออนไลน์, 1979) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การ
ในลักษณะใหม่ โดยนิยามองค์การว่า คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็น
กระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation)
และผลผลิต (output)

พะยอม วงศ์สารศรี (2537, หน้า 4) กล่าวว่า องค์การคือระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนร่วม
แรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

สมคิด บางโม (ออนไลน์, 2538) แม็กซ์ เวเบอร์ กล่าวว่า องค์การคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงาน
ซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (ออนไลน์, 2537) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของ
มนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงมีการกำหนด
ทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

ไชยา ยัมวิสัย (ออนไลน์, 2528) องค์การสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะใหญ่

1. องค์การทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย ศาสนา(วัด) สมาคมสโมสรชมรม
2. องค์การทางราชการ ได้แก่ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกระทรวง ทบวง
กรมต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่โตมีโครงการที่
สลับซับซ้อนมาก

3. องค์การเอกชน ได้แก่ บริษัท ร้านค้าต่าง ๆ ที่ดำเนินการกิจกรรมเพื่อประโยชน์ทางการค้า
จากลักษณะขององค์การ

วิรัช สงวนวงศ์ (ออนไลน์, 2537) ได้สรุปว่า องค์การโดยทั่วไปมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ต้องประกอบด้วยคน
2. คนในองค์การต้องมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน
3. ความเกี่ยวข้องดังกล่าวอยู่ในรูปโครงสร้าง
4. ทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล
5. การร่วมงานต้องตอบสนองให้ทุกคนพอใจ

สมคิด บางโม (ออนไลน์, 2538) ได้วิเคราะห์องค์การในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์
2. องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล
3. องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ
4. องค์การเป็นกระบวนการของกลุ่มงาน
5. องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่ง

ลักษณะขององค์การควรพิจารณาเป็น 2 นัย คือ ลักษณะขององค์การในเชิงส่วนประกอบ
และลักษณะขององค์การในเชิงระบบ

ลักษณะขององค์การเชิงส่วนประกอบ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นองค์ประกอบหลัก เป็นแกนกลางขององค์การ เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีชีวิตชีวา บุคคลนอกจากปฏิบัติงานของตนเองแล้ว ยังมีอิทธิพลในการโน้มน้าวผู้อื่น ร่วมกันกำกับลักษณะขององค์การ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ

2. โครงสร้างเป็นตัวกำหนดรูปร่างของแผนงาน กลุ่มงาน สายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่ และระเบียบข้อบังคับ โครงสร้างจะช่วยให้มองเห็นลักษณะและภาพรวมขององค์การเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ของแผนงาน กลุ่มงานช่วยกำกับความเกี่ยวเนื่องของกฎหมายระเบียบข้อบังคับ นโยบาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรฐาน

3. การปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนประกอบหลักขององค์การคือ บุคคล ซึ่งจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะบุคคลต่อบุคคลและกลุ่มบุคคล ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในแผนงานระหว่างแผนงานและนอกองค์การ ย่อมก่อให้เกิดกิจกรรม การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจหรือความขัดแย้ง

ลักษณะขององค์การเชิงระบบ มีองค์ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ในลักษณะของระบบ ดังนี้

1. สิ่งที่น่าเข้าสู่ระบบ (input) คือ ปัจจัยที่จำเป็นและเกื้อหนุนให้องค์การสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คน เงินทุน วัสดุ เทคโนโลยี สารสนเทศ

2. กระบวนการ (process) คือ วิธีการที่นำปัจจัยน่าเข้าสู่ระบบโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที้ออกจากระบบ ตัวอย่างของกระบวนการ เช่น กระบวนการผลิตกระบวนการจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอน เช่น การวางแผน การบริหารงานบุคคล

3. สิ่งที้ออกจากระบบ (output) คือ เป้าหมายความต้องการขององค์การอาจจะอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ การบริการ กำไร ความพึงพอใจ หรือผลตอบแทนต่าง ๆ

4. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นตัวช่วยปรับแต่ให้สิ่งที้ออกจากระบบได้มาตรฐานเป็นที่น่าพึงพอใจข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันจะถูกส่งเข้าย้อนกลับเข้าสู่ระบบเพื่อ การปรับสิ่งน่าเข้าสู่ระบบและกระบวนการต่าง ๆ ให้สอดคล้องต่อกัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. สิ่งแวดล้อม (environment) อาจแบ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายใน ได้แก่ บรรยากาศภายในบริษัท ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ชุมชนใกล้เคียงองค์การอื่นเศรษฐกิจของประเทศ การเมือง และปัญหาแรงงาน

จากการศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับลักษณะขององค์การสรุปได้ว่า กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการ ทำกิจกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหาร กระจายให้แก่บุคคลากร ตามสายงาน การมอบหมายงาน ให้บุคคลากรปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้าน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามภารกิจของมหาวิทยาลัยและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

จอร์จ คีตซ์ จีเยนนันท์ และคณะ (ออนไลน์, 2542) สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์การ ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

2) สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลกระทบ โดยตรงต่อองค์การและการดำเนินงานขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานของ องค์การ

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง **ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม** ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

ศิรินันต์ จูฑะเดมิย์ (2529, หน้า 53) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมาย **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย (2536, หน้า 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง **ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคน** ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อ **บุคคลในหน่วยงาน** ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ Steers (1977, p. 98) กล่าวไว้ดังนี้ว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การจะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณาลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งถ้าจะให้บรรยากาศองค์การสมบูรณ์ความค้ำึงถึงองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) แนวโน้มของความสำเร็จการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนวิธีการหนึ่ง ซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ สร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายในขณะเดียวกันก็สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2) ความเอาใจใส่ต่อพนักงานบุคลากรในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การหากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ขาดความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงานในทำนองเดียวกัน Steers (1977, p. 104) เสนอว่าพฤติกรรมขั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็จะมีค้ำึงพอใจและมีความสุขในการทำงานในที่สุด ประสิทธิผลของงานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แนวโน้มการให้รางวัลการลงโทษเป็นเสมือนหนึ่งการชมเชยพิเศษวิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือการพิจารณาตามงานแต่ละอย่างถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดีก็จะถือว่ามีความค้ำึง นำไปสู่การได้รับรางวัลและความพึงพอใจ

4) การลงโทษจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลทางลบในระยะยาวทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรม ก็คือการให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการถ้าบุคคลมีประสพการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็มีแนวโน้มที่จะพยายามทำงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้คนที่มีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงได้รับ ความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

5) ความมั่นคงกับความเสี่ยงสิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่สร้างภาวะไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นค้ำึงกำหนดความไม่แน่นอนเหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัวก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ จึงไม่ยอมเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตน

6) ความเปิดเผย การปกป้องความเปิดเผยเป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การ เปิดเผยเรื่องขององค์การที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้น ยิ่งผู้นำมีการเปิดเผยข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การว่ามีความคิด หรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใดขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็จะขยายกว้างเข้าไปสิ่งที่น่าสนใจ ก็คือมีทั้งการป้อนกลับการเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540, หน้า 37) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศการส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การ และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อระบบงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกัน แก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ

ลักษณะของบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ Steers (1977, p.110) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของบุคลากรในองค์การที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องด้วยกันคือความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความปรารถนาของ บุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

สมัยศ นาวิการ (2543, หน้า 30) กล่าวว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สรุปได้ว่าองค์การ หมายถึง องค์กรวมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน และมุ่งจะทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ภายใต้โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีกฎเกณฑ์และขอบเขตที่แน่นอน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ประการแรกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การประการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อ เป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เต็มใจที่ทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมาย Steers (1977, p. 115) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้ 4 พวกใหญ่ ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ และประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์การ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงก็ มักจะมีความตั้งใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งเป็นผลให้สามารถพัฒนาองค์การให้บรรลุ เป้าหมายตลอดจนมีความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสีย ซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การบรรลุเป้าหมายขององค์การและความสำเร็จ ย่อมเป็นไปได้ยาก สิ่งที่จะต้องพิจารณาต่อไป คือ ทำอย่างไรการปฏิบัติงานที่ดี จึงจะเกิดขึ้นและรักษา ไว้ต่อไปได้ มีปัจจัย 3 ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละคนในองค์การประกอบด้วย การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ และความสามารถและความชัดเจนของบทบาท ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ประการ สามารถอธิบายตามแนวคิดของนักวิชาการได้ดังนี้

หนังสืออ้างอิง

(REFERNCE BOOK)

ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

1.1) การจูงใจนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ค้นคว้า และทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่ น่าสนใจดังนี้คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960, pp. 33-34) ได้อธิบาย ความเชื่อที่ว่า บุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงและขาดความรับผิดชอบ รวมถึง ขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่า ทฤษฎี X กับบุคคลที่มีความสามารถความคิดริเริ่ม รับผิดชอบ พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย เรียกว่าทฤษฎี Y โดยที่หาก ผู้บริหารมอง บุคลากรของตนในเชิงทฤษฎี X ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใกล้ชิด แต่หากมองโดยทฤษฎี Y ย่อมเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนควบคุมตนเองในการทำงาน

Mitchell และ Larson (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 119) ได้เสนอว่า โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงการจูงใจ จะหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจ หรืองานนั้น ๆ ของแต่ละคนแต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่ รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยการกระทำ ด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

1.2) เป้าหมายและความต้องการ Maslow (1970, pp. 47-48) เสนอทฤษฎีสำหรับความต้องการ ซึ่งตั้งบนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของ มนุษย์จะ เรียงสำคัญขึ้นไป 5 ระดับนั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคง ให้กับตนเอง เช่น ต้องการคนเอาใจใส่ ดูแลหรือการจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่ยุติธรรม ความ ต้องการทางสังคมเป็นความต้องการได้รับการยอมรับหรือการให้รวมกลุ่มกับคนอื่น ความต้องการยกย่อง คือ การได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องคน และความต้องการประสบความสำเร็จเป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำให้ได้ในสิ่งที่เป็ความใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับใดแล้วจะเพิ่มความต้องการนั้นไปในอีกระดับหนึ่ง แต่ถ้าหาก ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เลย

1.3) ความสามารถและความชัดเจนของบทบาท เป็นลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจ ของบุคคล ดังนั้น 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ ของบุคคลในการทำงานเพื่อ องค์การ ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ใน ระดับสูงไปได้และส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งขององค์การก็คือความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติคือ ความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคล เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง Steers (1977, p. 142) เชื่อว่าความชัดเจนของ บทบาทและข้อกำหนด เฉพาะอย่างของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงาน เพิ่มขึ้นทั้งยังสัมพันธ์กับ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มงานตามแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรที่จะสร้างปัญหาหรือ เป็นเครื่องบั่นทอนความพยายามในการทำงาน ก็คือความไม่ชัดเจนของ บทบาท และความขัดแย้ง ของบทบาทนั่นเอง

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าลักษณะของบุคคลในองค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมความรู้สึกสนใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์การ เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ของ

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

มหาวิทยาลัยและทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องสามารถแสดงออก หรือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

คำว่า “นโยบาย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2525) ความว่า “หลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งจะถือเป็นแนวดำเนินการ” หมายถึง “ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ”

Pressman & Wildavsky (1973) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วกับการกระทำหรือปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้น หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผลในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

Donal S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินดังกล่าวจะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

Eugene Bardach (1980) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการของกลยุทธ์ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตน ซึ่งเป้าหมายที่กลุ่มเหล่านี้ต้องการให้เกิดขึ้นอาจสอดคล้องหรือไปกันได้หรือไม่ก็ได้กับเป้าหมายตาม อาณัติ

Quade (1982) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการกับแบบแผนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามอาณัติของนโยบาย โดยยอมรับต่อข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้มีการตัดสินใจไปก่อนแล้ว นั่นคือการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเกิดขึ้นภายหลังที่มีการตัดสินใจยอมรับ วิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้นไปแล้ว

Ernest R. Alexander (1985) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะให้ได้รับประโยชน์จากนโยบายเป็นการเฉพาะและเป็นการปฏิบัติในภาคสนาม

Putt & Springer (1989) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมและการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดขึ้นจากการแปลงข้อความนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการกระตุ้น การทำให้ข้อความนโยบายชัดเจนและการมีความคิดริเริ่ม การแสดงเจตนาจะช่วยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้เกิดผล

Steers (1977, p. 136) ได้เสนอว่าการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรการสร้าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการ ปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายเป็นภารกิจของผู้บริหารองค์การจะต้องจัดทำโดยผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองจะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดนอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การให้มี

รายละเอียดที่สามารถนำไปสู่ความปรารถนา หรือความต้องการอย่างชัดเจนมากที่สุด ความชัดเจนของแนวทางการดำเนินงานองค์กร ก็คือสิ่งที่เรียกว่าเป้าหมายของแผนงานนั่นเอง แผนงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ ในองค์กร หากปราศจากเป้าหมายแล้วแผนงานก็คงไม่บรรลุถึงความสำเร็จและองค์กรก็คงไม่สามารถคงอยู่หรือดำเนินงานต่อไปได้ และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้เฉพาะเจาะจงและชัดเจน

2) การจัดหา และการใช้ทรัพยากร Steers (1977, pp. 140 - 141) กล่าวว่าเมื่อได้มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่าเป้าหมาย และทิศทางของการทำงานขององค์กรจะเป็นไปในทิศทางใดแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวฝ่ายบริหารจะต้องจัดหาทรัพยากร และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ การประสานระบบและประสานงาน บทบาทที่สำคัญ คือ การบำรุงรักษาและประสานแบบย่อยต่าง ๆ ให้สามารถร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยแต่ละระบบย่อยจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรพอเพียงที่จะรักษาสภาพไว้ได้บทบาทของนโยบายจะให้แนวทางสำหรับการตัดสินใจตกลงใจในงานประจำของพนักงาน อาจช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานดีขึ้นและช่วยโอกาสที่จะกระทำผิดพลาดและระบบควบคุม องค์กรจะต้องมีวงจรของการป้อนข้อมูลย้อนกลับและวงจรของการควบคุมแฝงอยู่ในระบบด้วย แต่อย่างไรก็ตาม บางโอกาสนโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์กร ด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บางโอกาสนโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอนการทำงาน เช่น บั่นทอนการทำงานมากเกินไปหรืออุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำต้องระมัดระวังนโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย มิใช่เป็นเครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล

3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ ดังคำกล่าวของ Steers (1977, pp. 140-141) ที่ว่าผู้บริหารควรมุ่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อความพยายามในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานคติที่ว่าพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบการเลือกสรรและบรรจุบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนา การจูงใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล

4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการประสานกิจกรรมของบุคคลให้เป็นไปในเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดความเข้าใจ และเป็นการสื่อสารที่ถูกต้องนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและทำงานประสานกันผลที่ตามมา ก็คือการบรรลุเป้าหมาย และความก้าวหน้าของหน่วยงาน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของงานในองค์กรอย่างหนึ่งดังที่ Steers (1977, p. 144) มีความคิดเห็นว่าการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นขององค์กร เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจบรรยากาศในการทำงานหากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วก็ยากที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ คุณภาพของภาวะผู้นำในการบริหาร จะช่วยการดูแล พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้รับการประสานและนำไปสู่ความสำเร็จของงานในหน่วยงานที่เกิดจากภาวะผู้นำในทำนองเดียวกัน Steers (1977, p. 151) มีแนวความคิดว่า คุณภาพของภาวะผู้นำในการบริหารมีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การที่มีประสิทธิภาพ และองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตัวหนึ่ง ก็คือความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้นำจะต้องใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ รวมทั้งจะต้องพิจารณาด้วยว่าจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ

6) การปรับตัวขององค์การ การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่เคยหยุดนิ่งมีผลให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาสิ่งต่างๆ มาสนองความต้องการของตนเอง ตลอดจนองค์การให้ได้มากที่สุด ดังที่ Steers (1977, pp. 163 -164) ได้กล่าวว่าการบริหารซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบจะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง และริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคงและการต่อเนื่องของการปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีการคิดล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการวางแผนที่ต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และดำเนินการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้แนะ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กระบวนการถ่ายทอดสาระเชื่อมโยงจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งโดยผ่านสื่อเครื่องมือที่เป็นตัวกลางอาจอยู่ในรูปของคน วัสดุ อุปกรณ์

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว ซึ่งสอดคล้องกับที่ (พรพรรณ สุทธานนท์) ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรม หรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็น และชี้หรือแสดงถึง ความดีหรือลักษณะประจำของบุคคล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 52-190) คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพอนาคตของประเทศไทย มีกรอบ การพิจารณาไว้ 5 มิติ คือ มิติด้านมิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะ ความสามารถ และมิติด้านลักษณะชีวิต

ในมิติที่ 1 มิติด้านร่างกายควรมี พัฒนาการด้านร่างกายเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย, พัฒนาการด้านสติปัญญาเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย และมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่าย

มิติที่ 2 มิติด้านจิตใจควรเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจ

ความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

มิติที่ 3 มิติด้านความรู้ควรเป็นผู้รู้อย่างลึกซึ้งถึงแก่นสาระของวิชา ครอบคลุมด้านเชิงสหวิทยาการ ทั่วโลกไปถึงอนาคต

มิติที่ 4 มิติด้านทักษะความสามารถ ควรมีทักษะด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะ ทักษะการจัดการ

มิติที่ 5 มิติด้านลักษณะชีวิต มีลักษณะชีวิตที่ขยัน อดทน และทุ่มเททำงานหนัก มีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์ ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดีเลิศ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตสำนึกประชาธิปไตย เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม ประหยัดอดออม

ในด้านที่เกี่ยวกับนักศึกษา คือ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต ซึ่งระบุว่า “บัณฑิตระดับอุดมศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมและสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและ จิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก

2.2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามประกาศ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 ในประกาศฉบับนี้ได้ระบุ กระบวนการเรียนรู้และ มาตรฐานการอุดมศึกษายกระดับคุณภาพของบัณฑิตให้มีอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) มีกระบวนการที่ใหม่ในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคม ตรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บัณฑิต มีคุณภาพระหว่างเก่งงานและเก่งความดี โดยเน้นความรับผิดชอบต่อ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อตนเองและสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการติดตามประเมิน คุณภาพและพัฒนาบัณฑิตหลังเข้าสู่ตลาดงาน

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Frameworks for Higher Education : TQF : HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของประเทศ ซึ่งประกอบด้วยระดับคุณวุฒิการแบ่งสายวิชาความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับ หนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิ ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของ คุณวุฒิลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้การ เปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้ง ระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐาน ผลการเรียนรู้

จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ดังนี้

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม(Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติ **อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบ**ทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการ **ปรับวิถีชีวิต**ในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตาม ศีลธรรม ทั้งในเรื่อง **ส่วนตัวและสังคม**

2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการ วิเคราะห์ **สถานการณ์และใช้ความรู้** ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์ **และการแก้ปัญหา** เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ **ต่อตนเองและสังคม** ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการ **เรียนรู้**ของตนเอง

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการ **วิเคราะห์เชิงตัวเลข** ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการ **สื่อสารทั้งการพูด การเขียน** และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) อ้างถึง มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตาม **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ** โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและ **ความเป็นเลิศทางวิชาการ**ของสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง **สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำ **มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจ**ในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ **อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล**อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 2 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

(1) ด้านกายภาพ สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียน **ที่มีห้องครบทุกประเภท** พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมี **จำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา** ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัด **ให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์ จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา** ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ด้านวิชาการ สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และแผนการผลิตบัณฑิตที่ **ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดีสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ** สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มี **คุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผล** ทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดการ **กิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ**

(3) ด้านการเงิน สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวมและ **งบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้** รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิด **ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา** สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึง **การได้มาของรายได้รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง** มีระบบการติดตาม **ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ**

(4) ด้านการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุ **วัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับ นโยบาย การดำเนินการตามแผนการบริหารบุคคลการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษา และบุคลากรทุกระดับรวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนดไว้** มีการเผยแพร่ผลการกำกับดำเนินงานของสภาสถาบัน **และการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน** ภายใต้ **หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า**

1.2 มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

(1) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจกกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

(2) ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนงบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

(3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิการให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัยการค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคมการให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

(4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพมีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านในภาพรวมไว้ดังนี้

ทศนา ขมมณี (2553) กล่าวว่า คุณลักษณะของบัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีภาวะผู้นำ สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ และเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความทันสมัย มีคุณธรรมความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ และสังคม คุณลักษณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

พึงมีโดยคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข

สายฝน บุษบาและคณะ (2550, หน้า 8) กล่าวว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพฤติกรรมของ บุคคลที่แสดงออกมาของบุคคล สามารถแบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มีกิริยาท่าทางวาจาสุภาพอ่อนโยนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนโดยไม่แบ่งสายงาน **ขอช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว** ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการในวิชาชีพของตนและวิชาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา มีผลงานที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทัดเทียมกับผู้อื่น**

4. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นผู้มีความภูมิใจในวิชาชีพและการใช้ภาษา

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่ปฏิบัติและยึดหลักการและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต **พร้อมทั้งมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและสังคม มีความอดทน อุทิศตนและขยันหมั่นเพียรเป็นคนมีเหตุผล** เอาใจเขามาใส่ใจเราและรู้จักกาลเทศะในสถานการณ์ต่าง ๆ

6. ด้านความรู้ความเข้าใจทางระเบียบวัฒนธรรม เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม **ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมศาสนา และสมรรถภาพด้านอื่น ๆ** ที่มนุษย์ได้จากการเป็นสมาชิกของสังคม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ดำรงชีพในสังคมด้วย **พรหมวิหารธรรม** เป็นแหล่งความรู้ความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาสู่สังคม **สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั้ง 4 ด้านอันส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ ดังนี้**

1.ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้กำหนดมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี ด้านคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้ สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมและวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก เป็นต้น

คุณธรรม (Morality/Virtue) และจริยธรรม (Ethics) เป็นคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกันทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามที่บัญญัติในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ

1. ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

2. การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรม แต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ ฯลฯ

“จริยธรรม” แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ซึ่งก็คือกฎเกณฑ์ ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูก ผิด ควร ไม่ควร โดยจริยธรรม มีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การตัดสินใจจริยธรรม (Moral Judgment) บุคคลจะมีหลักการของตนเอง เพื่อตัดสินใจการกระทำของผู้อื่น

2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ก่อนที่จะปฏิบัติกรต่าง ๆ ลงไป

3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆ

4. ทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทักษะในการดำรงชีวิตของตน และของสังคมที่ตนอาศัยอยู่

จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน อาชีพการซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อตกลงของมหาวิทยาลัย

2. ด้านความรู้

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้กำหนดมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี ด้านความรู้ไว้ดังนี้ มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอด องค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติจะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามคำว่า “ความรู้” คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา

ดาระกา สิริสันติสัมฤทธิ์ (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ทั่วไป ความรู้ความสามารถด้านวิชาการเฉพาะสาขาในวิชาชีพที่เรียนมา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

อักษร สวัสดิ์ (2542, หน้า 26) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ “การให้ความหมาย” ที่แสดง

ออกมาในรูปแบบของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

พรรณิ สนวนเพลง (2552, หน้า 15) ได้รวบรวมไว้ว่า ความรู้หมายถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อมที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันกันได้และการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการสรุป การตัดสินใจ และการคาดการณ์ข้างหน้า รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความรู้ใหม่ ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ด้วยการค้นคว้า วิจัยและนำความรู้มาใช้ต่อยอดเพื่อพัฒนาการปฏิบัติทางวิชาชีพในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบต่อสังคมในการพัฒนาความรู้ใหม่

3. ด้านทักษะทางปัญญา

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้กำหนดมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี ด้านทักษะทางปัญญาไว้ดังนี้ สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพสำหรับหลักฐานวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง การนำหลักทฤษฎีที่สำคัญใช้ในการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีไหวพริบปฏิภาณเรียนรู้งานได้รวดเร็ว ทำงานอย่างมีกระบวนการ มีความคิดริเริ่มนำผลงานทางวิชาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552, หน้า 6) ให้ความหมายคำว่าทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (interpersonal skills and responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองมาตรฐานการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในระดับปริญญาตรี ครอบคลุมลักษณะของผู้เรียนที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่มสามารถแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม รับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552 หน้า 10)

วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546, หน้า 10-11) อธิบายถึงทักษะชีวิตและคุณลักษณะ **ด้านสังคม**ที่เป็นความสามารถที่ใช้ในการดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลโดยทั่วไปเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ **ผู้ร่วมงาน** สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามเป้าหมาย มีความสุขในการทำงานทักษะชีวิตทางด้าน **สังคม**ต้องการความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

สุรพล พยอมแย้ม (2548, หน้า 20-21) อธิบายว่า ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) เป็นพฤติกรรมหนึ่งซึ่งบุคคลกระทำต่อกัน โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้นทำให้มีความรู้สึกหรืออารมณ์เกิดขึ้น ที่มีเป้าหมายของการปฏิสัมพันธ์มุ่งที่ความสำเร็จตาม **จุดประสงค์**ที่ต้องการ

จากความเห็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ **รับผิดชอบ** หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงาน **ร่วมมือ**กับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถทำงานเป็นทีมและทดแทนภาระงานกันได้ มีเป้าหมายของการปฏิสัมพันธ์มุ่งที่ความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้กำหนดมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี **ด้าน**ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้ สามารถศึกษา **และ**ทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่ **เกี่ยวข้อง**อย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคโนโลยี **สารสนเทศ**ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ **อย่าง**สม่าเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกรูป **แบบ**ของ การนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน

จากความเห็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร **และ**การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศด้วยทักษะทาง **คณิตศาสตร์**และสถิติ ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศแสวงหาความรู้ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อ **การศึกษา**อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ทั้ง**ในการพูดและการเขียน

2.3 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาของพระสงฆ์แห่งแรกของประเทศไทย **ในรูปแบบ**มหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา เป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกที่เริ่มประยุกต์หลัก **พระพุทธศาสนา**ให้เข้ากับสังคมสมัยใหม่ โดยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ **หนึ่งใน 2** แห่งของประเทศไทย และได้ปฏิบัติภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการวิชาการ **แก่ชุมชน** และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยช่วงการ **ก่อตั้ง**เมื่อวันที่ 1 ตุลาคมพุทธศักราช 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 **ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ** พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ตั้งวิทยาลัยขึ้นในบริเวณวัดบวรนิเวศ

วิหารพระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณรทรงอุทิศพระราชทรัพย์บำรุงประจำปีและก่อสร้างสถานศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้ขึ้น ครั้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคมพุทธศักราช 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จมาเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัย พระองค์ทรงรับมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์บำรุงประจำปีอาศัยพระราชประสงค์ดังกล่าวสมเด็จพระมหากษัตริย์เจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงทรงตั้งวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการของมหามกุฏราชวิทยาลัยขึ้น 3 ประการคือ

1. เพื่อเป็นสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร
2. เพื่อเป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและของต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นสถานที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา

เมื่อกิจการของมหามกุฏราชวิทยาลัยได้เปิดดำเนินการแล้วปรากฏว่าพระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้รับผลเป็นที่น่าพอใจตลอดมา เพื่อให้พระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ผลดียิ่งขึ้นตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2488 สมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงวชิรญาณวงศ์ในฐานะที่ทรงเป็นนายกรัฐมนตรีกรมการมหามกุฏราชวิทยาลัยพร้อมด้วยพระเถระนุเถระจึงได้ทรงประกาศตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงในรูปมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาขึ้นโดยอาศัยนามว่า “สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้เป็นสถานศึกษาพระปริยัติธรรม
2. เพื่อให้เป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ
3. เพื่อให้เป็นสถานเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในและนอกประเทศ
4. เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้และความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน
5. เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้และความสามารถในการค้นคว้าได้ตอบหรืออภิปรายธรรมได้อย่างกว้างขวางแก่ชาวไทยและชาวต่างประเทศ
6. เพื่อให้ภิกษุสามเณรได้เป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาและเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมแก่กาลสมัย

7. เพื่อความเจริญก้าวหน้าและคงอยู่ตลอดกาลนานของพระพุทธศาสนาทั้งนี้ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่ากรรมการสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยสถาบันการศึกษาแห่งนี้ได้เริ่มเปิดให้การอบรมศึกษาแก่ภิกษุสามเณรตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489

ในปีพุทธศักราช 2489 สมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ทรงประกาศใช้ระเบียบและหลักสูตรปริญญาศาสตรบัณฑิตไว้ 4 ปีและได้เปิดเรียนระดับอุดมศึกษาเป็นรุ่นแรกตั้งแต่นั้นมาสภาการศึกษาก็ได้ผลิตบัณฑิตจนถึงปัจจุบันสถานภาพของสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยยังคงผลิตบัณฑิตที่ไม่มีการรับรองวิทยฐานะจนกระทั่งปีพุทธศักราช 2527 สภานิติบัญญัติแห่งชาติ จึงได้ตราพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จการศึกษาเป็น “ปริญญาศาสตรบัณฑิต” วันที่ 1 ตุลาคม 2540 จึงได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ 114 ตอนที่ 51 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติความว่า “เนื่องจากในปัจจุบันสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาสำหรับพระภิกษุสามเณรมีขอบเขตในการให้การศึกษ

อย่างจำกัดและยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษาและผลิตบุคลากรทางศาสนาของประเทศสมควรขยายขอบเขตการให้การศึกษา ของสถาบันการศึกษาดังกล่าวให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและจัดการบริหารงานให้ชัดเจนและเหมาะสมโดย จัดตั้งสถาบันการศึกษาดังกล่าวขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย” การดำเนินการเพื่อตราพระราชบัญญัติเพื่อ รับรองสถานภาพความเป็นนิติบุคคลของมหาสมุทรราชวิทยาลัยนั้นได้ริเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ในสมัยรัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม โดยรัฐบาลได้ร่างพระราชบัญญัติขึ้นเพื่อเสนอต่อสภา ผู้แทนราษฎร แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเสียก่อน

สถานภาพ

มหาวิทยาลัยมหาสมุทรราชวิทยาลัยได้บริหารจัดการศึกษามาโดยลำดับ ซึ่งมหาวิทยาลัย มหาสมุทรราชวิทยาลัย มีภารกิจที่สำคัญ คือ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ดำรงชีพใน สังคมด้วยพรหมวิหารธรรม เป็นแหล่งความรู้และผู้เชี่ยวชาญวิชาการทางพระพุทธศาสนาที่สามารถ ชี้นำสังคมและยุติข้อขัดแย้งทางพุทธศาสนาได้ เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารและจัดการศึกษาที่ได้ มาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยมหาสมุทรราชวิทยาลัย นับตั้งแต่เปิดหลักสูตรปริญญาตรี จนกระทั่ง ขณะนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมาก ทั้งนักศึกษาที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ มีจำนวนไม่น้อยที่เป็น นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา หรือเป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนและ ได้ใช้หลักคำสอนที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนา ในประเทศชาติต่อไป

2.3.2 ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาสมุทรราชวิทยาลัย

กลยุทธ์หลัก

1. ผลิตบัณฑิตพระภิกษุสามเณรให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อจรรโลงพระพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ
2. ผลิตบัณฑิตคฤหัสถ์ทุกคนให้เป็นคนดีคือคิดดีพูดดีและทำดีตามแนวทางแห่ง พระพุทธศาสนา
3. บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นประจักษ์ชัดเจน ต่อสังคมไทยและสังคมโลก
4. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำเพื่อสร้างสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทางสังคมศาสตร์และมีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ
6. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้และเป็น ศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
7. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งสมานฉันท์ความเอื้ออาทรต่อกัน และความสามัคคีโดยใช้หลักสาราณียธรรมและพรหมวิหารธรรม
8. สร้างระบบการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีลักษณะของความเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง พระพุทธศาสนาและมีมาตรฐานระดับสากล

วิสัยทัศน์ (Vision Statements)

1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ
2. เป็นสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมวลชนที่ผลิตบัณฑิตตามแนวพระพุทธศาสนาและ บุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถมีศีลธรรมในการดำรงชีวิตแบบพุทธ

3. เป็นศูนย์กลางแห่งภูมิปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกที่สามารถชี้นำและยุติความขัดแย้งในสังคมโดยใช้หลักพุทธธรรม

4. เป็นสถาบันที่เน้นทำวิจัยพัฒนาตามกรอบแห่งศีลธรรมส่งเสริมงานวิจัยเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาสังคมและคณะสงฆ์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจ (Mission Statements)

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนาให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยและกระจายโอกาสให้พระภิกษุสามเณรคฤหัสถ์และผู้สนใจมีโอกาสศึกษามากขึ้น

2. ให้บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคมชุมชนและท้องถิ่นโดยเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนาเพื่อมุ่งเน้นการเผยแผ่พุทธธรรมการแก้ปัญหาสังคมการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดสันติสุขการชี้นำสังคมในทางสร้างสรรค์และการยุติข้อขัดแย้งด้วยหลักวิชาการพระพุทธศาสนา

3. วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนาใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและเผยแผ่องค์ความรู้ในระบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัย

4. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งค้นคว้าทำนุบำรุงรักษาภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่นรวมทั้งสร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ความประพฤติมีสำราญธรรมและพรหมวิหารธรรม

2. บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนอย่างกว้างขวางและเป็นศูนย์กลางแห่งการแสวงหา ความรู้วิชาการพระพุทธศาสนา

3. แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาสังคมและด้านศิลปวัฒนธรรม

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติสร้างภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมดำรงความเป็นชาติไทยตามวิถีประเพณีและวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

5. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยมีความโปร่งใสเน้นประสิทธิผลมีระบบสวัสดิการที่ดีสอดคล้องกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กระบวนการบริหารและการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีกระบวนการบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ โดยการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบริหารตน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา นอกจากนี้ได้มีองค์กรอิสระตรวจสอบและควบคุมเท่าที่จำเป็นทำให้มีอิสระและคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้น ๆ

บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีบทบาทและภารกิจทางด้านการบริหารในระดับต่าง ๆ ดังนี้



(1) ระดับอธิการบดี อธิการบดีมีบทบาทและภารกิจทางด้านการบริหาร ตามความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

(2) ระดับรองอธิการบดี รองอธิการบดี มีบทบาทและภารกิจ ตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย

(3) ระดับคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มาตรา 31 กำหนดให้วิทยาเขตมีคณะกรรมการประจำวิทยาเขต และการประชุมของคณะกรรมการประจำวิทยาเขตให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(4) ระดับรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต มีบทบาทและภารกิจตามความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดไว้ว่า ในวิทยาเขตหนึ่งให้มีสำนักงานวิทยาเขต โดยมีรองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาเขตตามที่อธิการบดีมอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหาร

การจัดรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นการจัดตามความในมาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และเป็นการจัดตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้รัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ) มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 คือ “มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” การจัดโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ในแต่ละหน่วยงาน หรือองค์กรมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ตามความในมาตรานั้น ๆ โดยอาจจำแนกองค์กรหรือหน่วยงานหลัก ๆ ได้ดังภาพนี้

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบภาควิชาปรัชญา คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อให้ผู้ศึกษามีความรู้และความเข้าใจระบบปรัชญาต่าง ๆ อย่างถูกต้อง
 1.2.2 เพื่อให้ผู้ศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และสร้างความก้าวหน้าแก่ชีวิตในทิศทางที่ถูกต้อง
 1.2.3 เพื่อให้ผู้ศึกษานำแนวของปรัชญาต่าง ๆ มาประยุกต์อธิบายคำสอนในพระพุทธศาสนา

อย่างเหมาะสม

- 1.2.4 เพื่อให้ผู้ศึกษาเป็นผู้มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีวิจารณ์ญาณ
 1.2.5 เพื่อเป็นพื้นฐานการศึกษา ค้นคว้า และการวิจัยในระดับสูงขึ้นไป

1.3 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 132 หน่วยกิต

1.3.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต แบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา ดังนี้

1.3.1.1	กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.3.1.2	กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.3.1.3	กลุ่มวิชาภาษา	12	หน่วยกิต
1.3.1.4	กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต

1.3.2 หมวดวิชาเฉพาะ หน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 96 หน่วยกิต แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา

1.3.2.1	กลุ่มวิชาศาสนา	30	หน่วยกิต
1.3.2.2	กลุ่มวิชาเอก	51	หน่วยกิต
1.3.2.3	กลุ่มวิชาโท	15	หน่วยกิต

1.3.3 หมวดวิชาเสรี หน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า

รวม		132	หน่วยกิต
-----	--	-----	----------

คณะมนุษยศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (English) ชื่อหลักสูตร ภาษาไทย:

หลักสูตรศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษ : Bachelor of Arts Program in English

ชื่อปริญญาภาษาไทย ชื่อเต็ม: ศาสนศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) ชื่อย่อ : ศน.บ. (ภาษาอังกฤษ)

ภาษาอังกฤษชื่อเต็ม : Bachelor of Arts (English) ชื่อย่อ : B.A. (English)

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบ ภาควิชาตะวันตกคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร 132 หน่วยกิต

1.2.1	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
1.2.1.1	กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.1.2	กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.1.3	กลุ่มวิชาภาษา	12	หน่วยกิต
1.2.1.4	กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.2	หมวดวิชาเฉพาะ	96	หน่วยกิต
1.2.2.1	กลุ่มวิชาศาสนา	30	หน่วยกิต
1.2.2.2	กลุ่มวิชาเอกภาษาอังกฤษ	51	หน่วยกิต
1.2.2.3	กลุ่มวิชาโทภาษาอังกฤษ	15	หน่วยกิต

1.2.3 หมวดวิชาเสรีหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
รวม	132	หน่วยกิต

คณะสังคมศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (Political Science)

ชื่อหลักสูตรภาษาไทย: หลักสูตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ภาษาอังกฤษ : Bachelor of Arts Program in Political Science ชื่อปริญญา ภาษาไทย ชื่อเต็ม : ศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) ชื่อย่อ : ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง) ภาษาอังกฤษชื่อเต็ม : Bachelor of Arts (Political Science) ชื่อย่อ : B.A. (Political Science)

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการปกครองตามหลักการรัฐศาสตร์นอกเหนือจากหลักการแห่งพระธรรมวินัย

1.2.2 เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาศึกษาและวิจัยรัฐศาสตร์อันจะเป็นพื้นฐานในการเข้าใจและประสานงานกันระหว่างศาสนจักรและอาณาจักรในการพัฒนาสังคมไทย

1.2.3 เพื่อให้ศึกษาเป็นนักปกครองตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและคณะสงฆ์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.2.4 เพื่อให้ศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารและจัดการ กิจการคณะสงฆ์ และพระพุทธศาสนาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูง

1.2.5 เพื่อให้ศึกษานำเอาหลักการและวิธีการทางรัฐศาสตร์ใช้ประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

1.2.6 เพื่อเป็นพื้นฐานการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยในระดับสูงขึ้นไป

1.3 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร	140	หน่วยกิต
-----------------------------------------------------	-----	----------

1.3.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
---------------------------	----	----------

1.3.1.2 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หน่วยกิต
------------------------------	---	----------

1.3.1.3 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
------------------------------	---	----------

1.3.1.4 กลุ่มวิชาภาษา	12	หน่วยกิต
-----------------------	----	----------

1.3.1.5 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต
-------------------------------------------	---	----------

1.3.2 หมวดวิชาเฉพาะ	104	หน่วยกิต
---------------------	-----	----------

1.3.2.1 กลุ่มวิชาศาสนา	30	หน่วยกิต
------------------------	----	----------

1.3.2.2 กลุ่มวิชาเอกรัฐศาสตร์การปกครอง	59	หน่วยกิต
----------------------------------------	----	----------

1.3.2.3 กลุ่มวิชาโรรัฐศาสตร์การปกครอง	15	หน่วยกิต
---------------------------------------	----	----------

1.3.3 หมวดวิชาเสรีหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
------------------------------------------	---	----------

รวม	140	หน่วยกิต
------------	------------	-----------------

คณะศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ (Teaching English)

ชื่อหลักสูตรภาษาไทย: หลักสูตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษ : Bachelor of Arts Program in Teaching English ชื่อปริญญา ภาษาไทยชื่อเต็ม : ศาสตรบัณฑิต (การสอนภาษาอังกฤษ)

ชื่อย่อ : ศน.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ) ภาษาอังกฤษ ชื่อเต็ม : Bachelor of Arts (Teaching English)

ชื่อย่อ : B.A. (Teaching English)

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบภาควิชาศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2 โครงสร้างหลักสูตรจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร	170	หน่วยกิต
1.2.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
1.2.1.1 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.1.3 กลุ่มวิชาภาษา	12	หน่วยกิต
1.2.1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์	6	หน่วยกิต
1.2.2 หมวดวิชาเฉพาะ	96	หน่วยกิต
1.2.2.1 กลุ่มวิชาชีพ	50	หน่วยกิต
1.2.2.2 กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน	84	หน่วยกิต
- วิชาเฉพาะทางพระพุทธศาสนา	30	หน่วยกิต
- วิชาเฉพาะทางการสอนภาษาอังกฤษ	54	หน่วยกิต
1.2.3 หมวดวิชาเสรีหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
รวม	170	หน่วยกิต

ระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2543

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อให้เหมาะสมกับมาตรฐานทางวิชาการและการบริหารงานการศึกษาในระดับปริญญาตรีอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 3/2543 เมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2543 จึงได้ออกระเบียบไว้ ดังนี้ ระเบียบนี้เรียกว่าระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2543 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 เป็นต้นไปบรรดาระเบียบข้อบังคับคำสั่ง หรือประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทนในระเบียบนี้

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อธิการบดี หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สภาวิชาการ หมายถึง สภาวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขต หมายถึง เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัย

คณะ หมายถึง คณะที่นักศึกษาสังกัดในกรณีที่นักศึกษายังไม่เข้าสังกัดคณะให้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการทำหน้าที่คณบดี

คณบดี หมายถึง คณบดีคณะที่นักศึกษาสังกัดภาควิชาหมายถึงภาควิชาที่นักศึกษาสังกัด

หัวหน้าภาควิชา หมายถึง หัวหน้าภาควิชาที่นักศึกษาสังกัด

นักศึกษา หมายถึง ผู้เข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ในกรณีที่จะต้องมีการดำเนินการใด ๆ ที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยั่งต้องผ่นผ่านข้อกำหนดตามระเบียบนี้เป็นกรณีพิเศษเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วย

ความเรียบร้อยให้อธิการบดีมีอำนาจตีความวินิจฉัยสั่งการและปฏิบัติตามที่เห็นสมควรและให้ถือเป็นที่สุดแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

คุณสมบัติผู้สมัครเป็นนักศึกษา

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้าเป็นนักศึกษา
 - 1.1 เป็นผู้สอบได้เปรียญธรรม 5 ประโยคและนักธรรมชั้นเอกหรือ
 - 1.2 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและก่อนรับปริญญาต้องสอบได้นักธรรมชั้นเอกหรือธรรมศึกษาชั้นเอกหรือ
 - 1.3 เป็นผู้ที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรให้รับเข้าศึกษา
2. ไม่เป็นผู้ที่เป็นโรคติดต่อหรือโรคร้ายแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา
3. ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสียหายอย่างร้ายแรงทางศีลธรรม
4. ไม่เคยถูกไล่ออกจากสถาบันการศึกษาเดิม
5. ไม่เป็นผู้ที่วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือติดยาเสพติดให้โทษ

2.3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บุคคลที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในที่นี้หมายถึงอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสอน เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการในงานด้านอื่นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงานงานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน และบัญชีงานอาคารสถานที่ และงานอื่นในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ภาวิณี เรืองศรี (2554) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา

สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 74.60 พบว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยลักษณะขององค์การ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการศึกษา

แม่ชีธรมวรรณ ศรีศิริ (2556) วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการไว้วางใจด้านการมีขวัญสูง ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านปรับปรุงสถานศึกษาด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านพนักงานกำลังอย่างเหนียวแน่น 2) ความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัยและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ธีระดา ภิฎโญ (2554) วิจัยเรื่อง “ตัวแบบทางสถิติสำหรับการประเมินคุณภาพนักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของตนเอง ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบรองลงมา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การประเมินคุณภาพนักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ คุณลักษณะของบัณฑิต ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านคุณธรรมจริยธรรม และอาชีพ ค้าขายธุรกิจส่วนตัว ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการประเมิน คุณภาพนักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อาชีพ (รับราชการ) อายุอายุการทำงาน เกรดเฉลี่ยสะสม และรายได้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีระดับอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อ การประเมินคุณภาพนักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ คุณลักษณะของบัณฑิต ด้านทักษะทางปัญญา รองลงมา ด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกตามลำดับ ส่วนอาชีพ ค้าขายธุรกิจส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีระดับอิทธิพลต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางลบที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพนักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย

ปัญจา ชูช่วย (2553) วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงาน ในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัย 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงานในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็นด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านทักษะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงานในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของสถานประกอบการที่มีลักษณะของสถานประกอบการ ตำแหน่งงาน ขนาดของสถานประกอบการต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนผู้ประกอบการที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แม็ค มิลแลนด์ และลีซ เค (Mc Millan and Leah K, 2007) ได้ศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศกาน่า ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศกาน่า ได้รับความสำคัญในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการนำนโยบายการกระจายอำนาจภายใต้การใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ แต่ผลการศึกษา พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดกับการจัดการศึกษาโดยการใช้นโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร ผลการวิเคราะห์นี้เผยให้เห็นว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้นยังคงไม่ประสบความสำเร็จ เพราะอำนาจในการตัดสินใจยังคงอยู่ที่การบริหารส่วนกลาง และรัฐบาลขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นแล้วว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

คูเปอร์ และแมคซิลลา (Casey Cooper and Marcella, 2005) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาของโรงเรียนในรัฐโมรอนโก จากผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างการบริหารโรงเรียนในเมืองแซนเบอร์นาดีโนด้านครีฟฟอร์ดเนย์โต้ มีการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและการจัดการศึกษาอันเป็นการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดโครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้แล้วผลการศึกษาพบว่าการบริหารการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนั้นได้มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้จะเป็นการบอกถึงความสำเร็จสูงสุดในการบริหารโรงเรียนและยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

โรส (Ross, 2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องกรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศบัลแกเรีย การเปลี่ยนถ่ายจากคอมมิวนิสต์สู่ ประชาธิปไตย พบข้อสรุปที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคือ ในยุคคอมมิวนิสต์ ซึ่งการปกครองแบบรวมศูนย์ในลักษณะของระบบราชการ (bureaucracy) การทำให้สถาบันอุดมศึกษา ขาดความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability) ขาดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะ รวมทั้งขาดความเป็นอิสระ (autonomy) ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่บกพร่องของสถาบันอุดมศึกษา

หวัง (Wang, 2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการปฏิรูปการอุดมศึกษาของประเทศจีนและเสนอว่าการศึกษานในประเทศจีนมีแนวโน้มจะมี การกระจายอำนาจมากขึ้น โดยสถาบันอุดมศึกษาจะมีโครงสร้างขององค์การที่มีความเป็นอิสระ มากขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3. เพื่อศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างงานวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่เก็บเก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

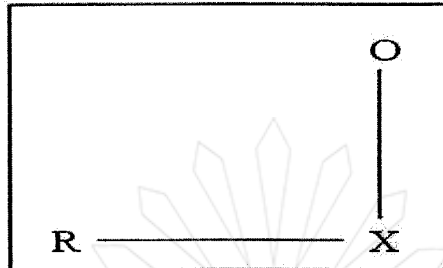
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Description Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

X หมายถึง ตัวแปรที่จะศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง, วิทยาเขตมหาวชิราลงกรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, วิทยาเขตล้านนา และวิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวนทั้งสิ้น 492 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาจากประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต จำนวน 264 รูป/คน

เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 รูป/คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของวิทยาเขตเป็นชั้นในการสุ่ม (strata) แล้วจึงสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดแสดงในตาราง 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขต

สถานศึกษา (N=492)	ประชากร (N ₁)	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้บริหาร	บุคลากรสาย อาจารย์ รูป/คน	บุคลากร สาย สนับสนุน รูป/คน	รวม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช- วิทยาลัยส่วนกลาง	227	33	5	14	14	33
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย	37	33	5	14	14	33
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	34	33	5	14	14	33
วิทยาเขตอีสาน	42	33	5	14	14	33
วิทยาเขตล้านนา	41	33	5	14	14	33
วิทยาเขตร้อยเอ็ด	37	33	5	14	14	33
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช	38	33	5	14	14	33
วิทยาเขตศรีล้านช้าง	36	33	5	14	14	33
รวมทั้งสิ้น	492	264	40	112	112	264

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (X_{tot}) ตามแนวความคิดของสตีเยร์ส (Steers) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)
- 1.2 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)
- 1.3 ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)
- 1.4 ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Y_{tot}) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HED)

- 2.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (y_1)
- 2.2 ด้านความรู้ (y_2)
- 2.3 ด้านทักษะทางปัญญา (y_3)
- 2.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (y_4)
- 2.5 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (y_5)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบ่งออก 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 4 ด้านตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ไลเคิร์ต (Likert's rating scale) เพื่อวัดการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะขององค์การ 2) องค์การด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคคลใน 4) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านลักษณะขององค์การ (2) องค์การด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (4) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (5) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อย อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารหลักฐาน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการบริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ยื่นต่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, รองอธิการบดีวิทยาเขตมหาวชิราลงกรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตอีสาน, รองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด, รองอธิการบดีวิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, รองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา และรองอธิการบดีวิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 264 ชุด พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และทุกวิทยาเขต ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเองจำนวน 256 ฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตอบ มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 264 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 256 ชุด แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
2. วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหาร/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปกติ (Enter multiple regression analysis)



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ			
บรรพชิต		46	18.0
คฤหัสถ์		210	82.0
	รวม	256	100
2. อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี		47	18.4
25 – 35 ปี		108	42.2
36 – 45 ปี		60	23.4
46 – 55 ปี		30	11.7
56 – 60 ปี		11	4.3
	รวม	256	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	7.0
	ปริญญาตรี	212	47.3
	ปริญญาโท	90	35.2
	ปริญญาเอก	27	10.5
	รวม	256	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	1 - 4 ปี	130	50.8
	5 - 8 ปี	50	19.5
	9 - 12 ปี	35	13.7
	13 ปีขึ้นไป	41	16.0
	รวม	256	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 256 คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 เป็นบรรพชิต จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-35 ปีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-4 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวม และรายด้าน

การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	3.51	0.84	มาก
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	3.43	0.89	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	3.56	0.89	มาก
4. ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	3.44	0.91	ปานกลาง
รวม	3.48	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ด้านลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ด้านลักษณะขององค์การ

ด้านลักษณะขององค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.67	0.77	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ	3.49	0.87	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยฯ ได้มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความชำนาญ	3.54	0.80	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน	3.47	0.85	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาเทคโนโลยีนำมาใช้ในการเรียนการสอน	3.39	0.95	ปานกลาง
รวม	3.51	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านลักษณะขององค์การโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ ได้มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความชำนาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.80) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาเทคโนโลยีนำมาใช้ในการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D	ระดับ
6. มหาวิทยาลัยฯ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	3.57	0.85	มาก
7. บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและเชื่อมั่น ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย	3.36	0.94	ปานกลาง
8. มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดระบบงาน วางสายงาน และกำหนดกลุ่มงาน ได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	3.46	0.88	ปานกลาง
9. บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิด และกำลังกายทำงานร่วมกัน	3.36	0.95	ปานกลาง
10. เมื่อมีปัญหา บุคลากรได้ปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.43	0.83	ปานกลาง
รวม	3.43	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยฯ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดระบบงานวางสายงานและกำหนดกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสมและชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.88) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.95) บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและเชื่อมั่น ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร

ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ
11. บุคลากรมีความรู้เข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมของ มหาวิทยาลัย ฯ	3.71	0.80	มาก
12. บุคลากรทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัย ฯ	3.65	0.83	มาก
13. บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน	3.73	0.80	มาก
14. บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างทั่วถึง	3.43	1.06	ปานกลาง
15. บุคลากรได้รับตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถของตนเอง	3.32	0.98	ปานกลาง
รวม	3.56	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.5 การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กรโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้เข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมของ มหาวิทยาลัย ฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.80) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้าน
ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
16. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ประสาน ผลักดันให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.45	0.95	ปานกลาง
17. มหาวิทยาลัย ฯ มีกระบวนการวางแผนและการนำแผนไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.39	0.86	ปานกลาง
18. มหาวิทยาลัย ฯ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมเป็นไป ตามแผนปฏิบัติงาน	3.44	0.91	ปานกลาง
19. มหาวิทยาลัย ฯ สร้างบรรยากาศการสื่อสารโดยใช้ความ สัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นสื่อในการปฏิบัติงาน	3.49	0.89	ปานกลาง
20. บุคลากรมีการประชุมสรุปข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ฯ	3.46	0.91	ปานกลาง
รวม	3.44	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านลักษณะ
ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.91)
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัย ฯ
สร้างบรรยากาศการสื่อสารโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นสื่อในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ บุคลากรมีการประชุมสรุปข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การ
ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.91) และ
ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัย ฯ มีกระบวนการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้
อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$,
S.D. = 0.86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.ด้านคุณธรรมจริยธรรม (y_1)	3.70	0.84	มาก
2.ด้านความรู้ (y_2)	3.68	0.77	มาก
3. ด้านเขาวปัญญา (y_3)	3.65	0.78	มาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (y_4)	3.70	0.75	มาก
5. ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร (y_5)	3.72	0.76	มาก
รวม	3.69	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเขาวปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. มีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	3.75	0.77	มาก
2. มีความประพฤติดีและมีความรับผิดชอบ	3.69	0.83	มาก
3. มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือผู้อื่น	3.85	0.86	มาก
4. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและข้อตกลงของมหาวิทยาลัย	3.62	0.92	มาก
5. ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	3.59	0.84	มาก
รวม	3.70	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้านความรู้

ด้านความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับ
6. สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ	3.76	0.72	มาก
7. สร้างงานใหม่ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นกับหน่วยงาน	3.60	0.80	มาก
8. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่และนำมาใช้ในการทำงาน	3.69	0.76	มาก
9. ทำงานได้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด	3.71	0.77	มาก
10. มีทักษะความรู้ความสามารถนำไปสู่ด้านปฏิบัติการ	3.68	0.77	มาก
รวม	3.68	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ด้านความรู้โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ทำงานได้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.77) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้านเชาว์ปัญญา

ด้านเชาว์ปัญญา	\bar{X}	S.D	ระดับ
11. มีไหวพริบปฏิภาณ เรียนรู้งานได้เร็ว	3.69	0.75	มาก
12. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์	3.53	0.77	มาก
13. สามารถประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการหรือทฤษฎีเพื่อการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	3.68	0.77	มาก
14. ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วแก้ไขเฉพาะหน้าได้	3.64	0.79	มาก
15. มีความรู้รอบตัวที่จำเป็นในวิชาชีพ	3.72	0.82	มาก
รวม	3.65	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้านเชาว์ปัญญาโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้รอบตัวที่จำเป็นในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ มีไหวพริบปฏิภาณ เรียนรู้งานได้เร็วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.75) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	ระดับ
16. รู้จักวางแผนและรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.73	0.72	มาก
17. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.68	0.75	มาก
18. สามารถทำงานเป็นทีมและทดแทนภาระงานกันได้	3.71	0.80	มาก
19. มีมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวที่เหมาะสม	3.75	0.75	มาก
20. มีคุณสมบัติของผู้ประสานงานที่ดี	3.65	0.77	มาก
รวม	3.70	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ รู้จักวางแผนและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.72) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีคุณสมบัติของผู้ประสานงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้าน
วิเคราะห์และสื่อสาร

ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
21. มีทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.67	มาก
22. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.81	มาก
23. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาและนำเสนองานได้	3.83	0.83	มาก
24. ใฝ่รู้และรู้จักแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.66	0.72	มาก
25. มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้	3.62	0.78	มาก
รวม	3.72	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของด้านวิเคราะห์และสื่อสารโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาและนำเสนองานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

	ด้าน ลักษณะของ องค์การ(x_1)	ด้านลักษณะ ของ สภาพแวดล้อม (x_2)	ด้าน ลักษณะของ บุคคลใน องค์การ (x_3)	ด้านลักษณะ ของนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติ (x_4)	ภาพรวม (X_{tot})	ภาพรวม (Y_{tot})
(x_1)	1					
(x_2)	.822**	1				
(x_3)	.763**	.763**	1			
(x_4)	.753**	.763**	.867**	1		
(X_{tot})	.908**	.913**	.924**	.925**	1	
(Y_{tot})	.465**	.426**	.609**	.502**	.545**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โดยภาพรวมการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มากที่สุด คือ (x_3) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ($r = .609^{**}$) อันดับที่สอง คือ (x_4) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ($r = .502^{**}$) อันดับที่สามคือ (x_1) ด้านลักษณะขององค์การ ($r = .465^{**}$) และการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาน้อยที่สุดคือ (x_2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (.426**)

ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากโดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากโดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .426^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .609^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .502^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง (x_1)-(x_2) มีค่าอยู่ระหว่าง .426- .609 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง จึงจะต้องมีการทดสอบ collinearity ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า (Variance inflation factor : VIF) ของการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในแต่ละด้าน

	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.276	3.629
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.269	3.714
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.215	4.654
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.220	4.551

จากตารางที่ 4.14 ค่า (Variance inflation factor : VIF) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไปจะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้พบว่ามีค่า (Variance inflation factor : VIF) การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) คือ 3.629, การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) คือ 3.714, การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) คือ 4.654 และการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) คือ 4.551 แสดงให้เห็นว่าค่า ค่า (Variance inflation factor : VIF) ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละด้าน มีค่าไม่เกิน 10 ขึ้นไป จึงไม่เกิดปัญหา Collinearity

เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ตามที่ค่า (Variance inflation factor : VIF) กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบ regression เป็นลำดับต่อไป

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	36.420	1	36.420	107.127	.000
Residual	86.352	254	.340		
Total	122.772	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .545

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .297

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .294

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .58307

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.153	.228		5.059	1.153
การบริหารโดยภาพรวม (X_{tot})	.631	.061	.545	10.350	.631

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .545 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 54.5 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .297 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ .294 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .58307 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารโดยภาพรวม ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_{tot}) = 1.153 + .631(X_{tot})$$

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (y_1)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	43.905	4	10.976	31.764	.000
Residual	86.735	251	.346		
Total	130.640	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .580

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .336

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .325

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .58784

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.664	.194		8.587	.000
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.035	.096	.036	.363	.717
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.006	.093	.007	.067	.946
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.648	.109	.660	5.947	.000
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.108	.098	.121	1.105	.270

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .580 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 58.0 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .336 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ .325 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .58784 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม (y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$(y_1) = 1.664 + .035 x_1 + .006 x_2 + .648 x_3 + .108 x_4$$

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรู้ (y_2)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	35.272	4	8.818	30.890	.000
Residual	71.652	251	.285		
Total	106.925	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .574

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .330

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .319

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .53429

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.857	.176		10.548	.000
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.062	.087	.070	.715	.475
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.042	.085	.050	.499	.618
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.550	.099	.619	5.555	.000
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.059	.089	.072	.657	.512

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือด้านลักษณะขององค์การ (x_1) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.574 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 57.4 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ.330 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ .319 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ.53429 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านความรู้ (y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$(y_2) = 1.857 + .062 x_1 + .042 x_2 + .550 x_3 + .059 x_4$$

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเขาว์ปัญญา (y_3)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	35.499	4	8.875	27.433	.000
Residual	81.200	251	.324		
Total	116.699	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .552

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .304

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .293

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .56877

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.958	.187		10.445	.000
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.097	.092	.105	1.045	.297
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.232	.090	.261	2.575	.011
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.627	.105	.675	5.943	.000
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.023	.095	.027	.240	.810

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .552 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 55.2 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .304 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ .293 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .56877 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเขาว์ปัญญา (y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$(y_3) = 1.958 + .097 (x_1) + .232 (x_2) + .627(x_3) + .023 (x_4)$$

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (y_4)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	34.284	4	8.571	27.712	.000
Residual	77.632	251	.309		
Total	111.916	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .553

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .306

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .295

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .55614

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.958	.183		10.684	.000
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.031	.090	.035	.346	.730
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.085	.088	.098	.963	.336
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.612	.103	.673	5.936	.000
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.074	.093	.089	.793	.429

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .553 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 55.3 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .306 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ .295 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .55614 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสมการถดถอย ดังนี้

$$(y_4) = 1.958 + .031 (x_1) + .085 (x_2) + .612 (x_3) + .074 (x_4)$$

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร (y_5)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	26.929	4	6.732	20.291	.000
Residual	83.277	251	.332		
Total	110.206	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) .494

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) .244

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) .232

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) .57600

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

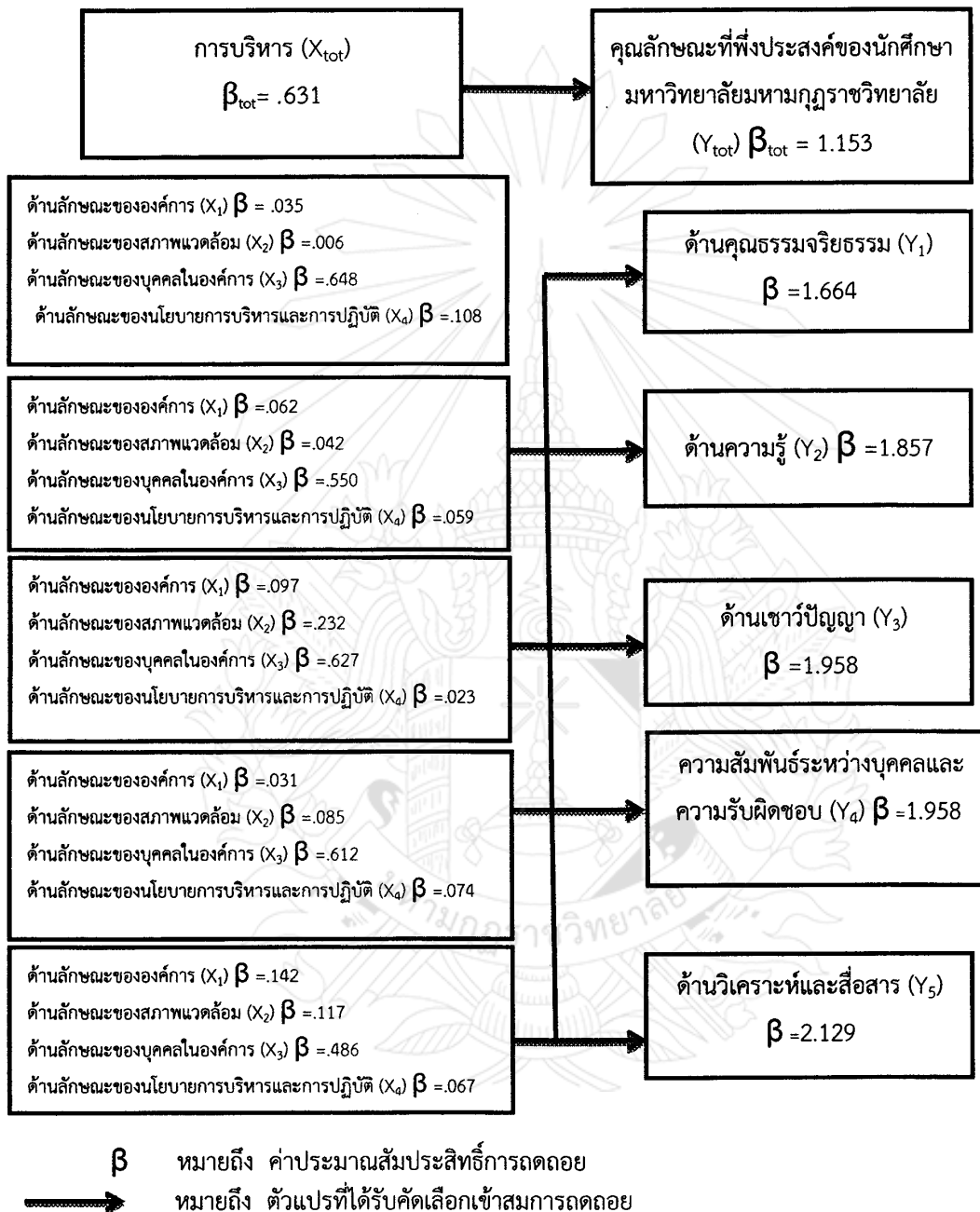
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.129	.190		11.216	.000
ด้านลักษณะขององค์การ (x_1)	.142	.094	.158	1.512	.132
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2)	.117	.091	.135	1.279	.202
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3)	.486	.107	.538	4.549	.000
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4)	.067	.096	.082	.699	.485

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านลักษณะขององค์การ (x_1) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (x_2) ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ (x_3) ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.494 หมายความว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 49.4 ประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .244 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้วเท่ากับ.232 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .57600 ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร (y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสมการถดถอย ดังนี้

$$(y_5) = 2.129 + .142 (x_1) + .117 (x_2) + .486 (x_3) + .067 (x_4)$$

ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และ 7 วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรสายอาจารย์/ผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Enter multiple regression analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.0 เป็นบรรพชิต จำนวน 46 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-35 ปีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-4 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

2. การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมตามลำดับ

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านความรู้ ด้านเชาวน์ปัญญา ตามลำดับ

4. การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านและปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทุกด้าน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตที่เป็นเลิศทางวิชาการและด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งส่งผลต่อบัณฑิตให้เกิดกระบวนการพัฒนาตลอดจนสามารถดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม อีกทั้งสามารถชี้แนะและแก้ปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) อ้างถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไปอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในข้อที่ 2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีดุลยภาพ และภาวิณี เรืองศรี (2554) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน การพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 74.60 พบว่าปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยลักษณะขององค์การ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษานอกจากนั้นแล้วแม้ซีเมนวรรณ ศรีศิริ (2556) วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือและอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการไว้วางใจด้านการมีขวัญสูงด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านปรับปรุงสถานศึกษา ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านฝึกกำลังอย่างเหนียวแน่น 2) ความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัยและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิเคราะหฺ์และสื่อสาร อยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับสอง คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านข่าวปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการบริหารในทุกด้านจนส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามประกาศ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 ในประกาศฉบับนี้ได้ระบุ ภาระบวกรการเรียนรู้และมาตรฐานการอุดมศึกษายกระดับคุณภาพของบัณฑิตให้อย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) มีกระบวนการใหม่ในการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตมีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของโลก ตรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพระหว่างเก่งงานและเก่งความดี โดยเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม มีสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อตนเองและสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการติดตามประเมินคุณภาพและพัฒนาศักยภาพบัณฑิตเข้าสู่ตลาดงาน และสายฝน บุษบาและคณะ (2550) กล่าวว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาของบุคคล สามารถแบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มีกิริยาท่าทางวาจาสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนโดยไม่แบ่งสายงาน ชอบช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. ด้านความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการในวิชาชีพของตนและวิชาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นผู้ที่จะศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา มีผลงานที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทัดเทียมกับผู้อื่น
4. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นผู้มีความภูมิใจในวิชาชีพและการใช้ภาษา
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่ปฏิบัติและยึดหลักการและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและสังคม มีความอดทน อุทิศและขยัน

มันเพียรเป็นคนมีเหตุผล เอาใจเขามาใส่ใจเราและรู้จักกาลเทศะในสถานการณ์ต่าง ๆ และ 6. ด้านความรู้ความเข้าใจทางระเบียบวัฒนธรรม เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา และสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้จากการเป็นสมาชิก ของสังคม นอกจากนั้นแล้ว ปัญหา ชูช่วย (2553) วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงาน ในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัย 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงานในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็นด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านทักษะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงานในสถานประกอบการตามทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของสถานประกอบการที่มีลักษณะของสถานประกอบการ ตำแหน่งงาน ขนาดของสถานประกอบการต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนผู้ประกอบการที่เพศต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามากที่สุด คือ ด้านลักษณะของบุคคล ในองค์การอันดับที่สองคือ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติอันดับที่สาม คือ ด้านลักษณะขององค์การและการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในทุกด้าน จนเป็นผลให้การบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทุกด้าน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) อ้างถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 ใน ข้อที่ 2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษามีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพและกระทรวงศึกษาธิการ (2554) อ้างถึง มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้องคณะกรรมการการอุดมศึกษา นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับแม็ค มิลแลนด์และ

ลีช เค (Mc Millan and Leah K, 2007) ได้ศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศกาน่า ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศกาน่า ได้รับความสำคัญในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการนำนโยบายการกระจายอำนาจภายใต้การใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ แต่ผลการศึกษาพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดกับการจัดการศึกษาโดยการใช้นโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร ผลการวิเคราะห์นี้เผยให้เห็นว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้นยังคงไม่ประสบความสำเร็จ เพราะอำนาจในการตัดสินใจยังคงอยู่ที่การบริหารส่วนกลาง และรัฐบาลขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นแล้วว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง และคูเปอร์ และแมคซิลลา (Casey Cooper and Marcella, 2005) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาของโรงเรียนในรัฐโมรอนโก จากผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างการบริหารโรงเรียนในเมืองแซนเบอร์นาดีโน ด้านแคลิฟอร์เนียได้มีการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและการจัดการศึกษาอันเป็นการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดโครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้แล้วผลการศึกษายังพบว่าการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนั้นได้มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้จะเป็นการบอกถึงความสำเร็จสูงสุดในการบริหารโรงเรียนและยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งโรส (Ross, 2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องกรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศบัลแกเรีย การเปลี่ยนถ่ายจากคอมมิวนิสต์สู่ ประชาธิปไตย พบข้อสรุปที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือ ในยุคคอมมิวนิสต์ ซึ่งการปกครองแบบรวมศูนย์ในลักษณะของระบบราชการ (bureaucracy) การทำให้สถาบันอุดมศึกษา ขาดความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability) ขาดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะ รวมทั้ง ขาดความเป็นอิสระ (autonomy) ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่บกพร่องของสถาบันอุดมศึกษา และวัง (Wang, 2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการปฏิรูปการอุดมศึกษาของประเทศจีนและเสนอว่า การศึกษาในประเทศจีนมีแนวโน้มจะมีการกระจายอำนาจมากขึ้นโดยสถาบันอุดมศึกษาจะมีโครงสร้างขององค์การที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการวิจัยพบว่าการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ

กับการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีค่ารองลงมาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจมีการกำหนดนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร อยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับสอง คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านข่าวปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาโดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านข่าวปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย อันนำไปสู่อัตลักษณ์ที่ยั่งยืน

3) การบริหารส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มากที่สุด คือ ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การอันดับที่สอง คือ ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อันดับที่สาม คือ ด้านลักษณะขององค์การและการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารในทุกด้านของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านด้านลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมอันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไปจึงมี ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการบริหารและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) ควรมีการศึกษาเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). *คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ถวิล เกื้อกลางส์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ทิตนา เขมมณี. (2553). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา: กลยุทธ์การสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง สำนักบัณฑิตยสถาน.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2547). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2541). *หลักและระบบบริหาร*. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พจนานุกรม. *ฉบับมติชน*. (2547). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- พรณี สวนเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2539). *เทคนิคการวิจัย 10 การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546). *หลักการสอนการพัฒนาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี. (2546). *หลักการสอนการพัฒนาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2538). *ลักษณะทั่วไปของการบริหาร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสดีวิดีโอ.
- สายฝน บุชาและคณะ. (2550). *คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการท่องเที่ยว การโรงแรมและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลที่พึงประสงค์ตามทัศนะของสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education)*. ในการประชุมเชิงปฏิบัติ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ : การพัฒนารายละเอียดของหลักสูตรและรายวิชาให้มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน*. เล่มที่ 6. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2548). *จิตวิทยาลัทธิพันธุภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัทบางกอก-คอมเท.
- อดิษฐ์ ชาติกำแพง. (2530). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิษฐ์ ชาติกำแพง. (2530). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้น*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่อง ภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: วิธีทีคอมมิวนิเคชั่น
- 2) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)
- สมคิด บางโม. (2538). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การ*. สืบค้นเมื่อ(12 มี.ค.2558).
<http://mte.kmutt.ac.th/elearning/Mte411_Organization/project-www/bont1.html>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การ*. สืบค้นเมื่อ 18 เม.ย.2558,
<<http://www.mupong.blogspot.com/2010/07/blog-post.html>>
- ไชยา ยิ้มวิสัย. (2528). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การ*. สืบค้นเมื่อ 17 เม.ย.2558,
<http://www.ripb.ac.th/~intanin/learn/EJUDKAN/lesson_01/orm_01.1.html>
- วิรัช สงวนวงศ์ (2537). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์การ*. สืบค้นเมื่อ(11 เม.ย.2558)
<http://www.ripb.ac.th/~intanin/learn/EJUDKAN/lesson_01/orm_01.1.html>
- จิรศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ.(2542).*องค์ประกอบขององค์การ*. สืบค้นเมื่อ 7 เม.ย.2558,
<<http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/OrganizationBehavior.htm#ixzz3j6ByyLPk>>
- 3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย
- กานดา ว่องธนากุล. (2549). *ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

- ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พรพรรณ สุทธานนท์. (2538). *คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน เทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนีย์ ทองหล่อ. (2548). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Barnard, Chester I. 1970. *The Function of Executive*. Cambridge, Massachusettes: Harvard University.
- Casey, M.H. (1964). *The Sean O'Casey Reader*. London: macmillan.
- Donal, s. V. & Carl, E V. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework* Administration and Society. 6(4): 462-74.
- Ernest, R.A (1985). *Interorganizational Coordination: Theory and Practice*. Journal of Planning Literature. 19(9) : 23-28.
- Hicks, Herbert G. (1972). *The Management of Organizations: A Systems and Human Resources Approach*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- McMillan, Leah K. (2007). *A misguided curriculum: Decentralized education policy in Ghana's primary school system*. M.A., Saint Mary's Canada University.
- Pressman, w. (1973). *United States Economic Development Administration Manpower policy*. New York: John Wiley & Sons.
- Putt, T. & Springer, K. (1989). *Policy research: Concepts, methods, and applications*. New York: Prentice-Hall.

- Quade, R. (1982). *Analysis for public decisions*. New York: North-Holland, Inc.
- Ross, Glenda Jayee. (2001). *A case study of an institution of higher education in Bulgaria : The ransition from communism to democracy*.
- Steers, Richard M. (1985). *Managing effective organization an introduction*.
- Wang, Ying. (2001). *Higher education reform in China*. (online). Available <<http://www.lib. umicom /dissertation/fullcit/3002537.>>





ภาคผนวก



ภาคผนวก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 7 วิทยาเขต
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน
ตอนที่ 2 การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยให้ประเมินระดับการบริหารตามการปฏิบัติงานของท่าน
ตอนที่ 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยให้ประเมินระดับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
5. หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และพัฒนาการบริหารการศึกษาของประเทศได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ และความร่วมมือของท่านอย่างสูงล่วงหน้า ณ โอกาสนี้ และกราบขอภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. สถานภาพ

- () บรรพชิต
- () คฤหัสถ์

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี
- () 26-35 ปี
- () 36-45 ปี
- () 46-55 ปี
- () 56-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1-4 ปี
- () 5-8 ปี
- () 9-12 ปี
- () 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสภาพการบริหารของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับการบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน มาก 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน น้อย 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะขององค์การ						
1	มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
2	มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรอยู่เสมอ					
3	มหาวิทยาลัยฯ ได้มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความชำนาญ					
4	มหาวิทยาลัยฯ จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน					
5	มหาวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาเทคโนโลยีนำมาใช้ในการเรียนการสอน					
ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม						
6	มหาวิทยาลัยฯ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน					
7	บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและเชื่อมั่น ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย					
8	มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดระบบงาน วางสายงาน และกำหนดกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
9	บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกัน					
10	เมื่อมีปัญหา บุคลากรได้ปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา					

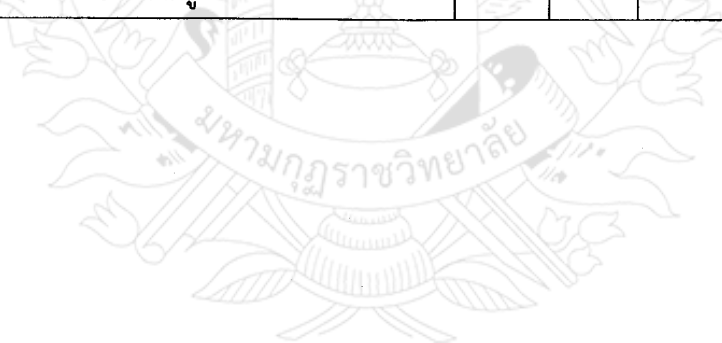
ข้อที่	การบริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร						
11	บุคลากรมีความรู้เข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยม ของมหาวิทยาลัยฯ					
12	บุคลากรทุ่มเทพลังกายและพลังใจ ในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยฯ					
13	บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน					
14	บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างทั่วถึง					
15	บุคลากรได้รับตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถของตนเอง					
ด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ						
16	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ประสานงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
17	มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
18	มหาวิทยาลัยฯ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน					
19	มหาวิทยาลัยฯ สร้างบรรยากาศการสื่อสารโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นสื่อในการปฏิบัติงาน					
20	บุคลากรมีการประชุมสรุปข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาการแสดงออกของนักศึกษา ตามข้อที่กำหนดโดยการทำเครื่องหมาย ✓
ลงใน ระดับการแสดงพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
โดยกำหนดเกณฑ์ให้พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรม มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรม มาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรม ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรม น้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรม น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
1	มีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					
2	มีความประพฤติดีและมีความรับผิดชอบ					
3	มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือผู้อื่น					
4	ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และข้อตกลงของมหาวิทยาลัย					
5	ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา					
ด้านความรู้						
6	สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ					
7	สร้างงานใหม่ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นกับหน่วยงาน					
8	เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่และนำมาใช้ในการทำงาน					
9	ทำงานได้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด					
10	มีทักษะความรู้ความสามารถนำไปสู่ด้านปฏิบัติการ					
ด้านเชี่ยวชาญ						
11	มีไหวพริบปฏิภาณ เรียนรู้งานได้เร็ว					
12	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์					
13	สามารถประยุกต์ความรู้ แนวคิด หลักการหรือทฤษฎีเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
14	ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
15	มีความรู้รอบตัวที่จำเป็นในวิชาชีพ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ						
16	รู้จักวางแผนและรับผิดชอบต่อหน้าที่					
17	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
18	สามารถทำงานเป็นทีมและทดแทนภาระงานกันได้					
19	มีมนุษยสัมพันธ์และการวางตัวที่เหมาะสม					
20	มีคุณสมบัติของผู้ประสานงานที่ดี					
ด้านวิเคราะห์และสื่อสาร						
21	มีทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ(การพูดและการเขียน)					
22	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ					
23	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาและนำเสนองานได้					
24	ใฝ่รู้และรู้จักแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					
25	มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้					



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : นายมงคลกร ทุนเพิ่ม
วัน เดือน ปี เกิด : 20 กรกฎาคม 2531
ภูมิลำเนา : 87 หมู่ 6 ตำบลคอนจัว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : รังสีเพลส 188 หมู่ที่ 1 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล นครปฐม 73170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543 : ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองขามแสง จ.มหาสารคาม
พ.ศ. 2550 : ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบรบือวิทยาคาร จ.มหาสารคาม
พ.ศ. 2555 : บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

