



หนังสืออ้างอิง
(REFERENCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมี
ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



สุพรรณิ บุญหนัก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้

ธ
378.11
ส828*

620100066671

2560



หอสมุดส่วนกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ธันวาคม 2560

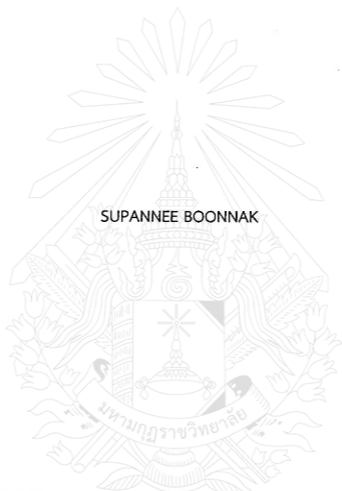
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

ไปรคนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบจูน

THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT
OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY




A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF EDUCATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
DECEMBER 2017
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุพรรณิ บุญหนัก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชม พรมเมืองคุณ)

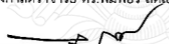
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

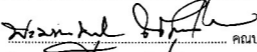

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชม พรมเมืองคุณ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)


.....กรรมการ
(ดร.สุกชัย จันปุม)

บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศิริ ภาณวุฒโฒ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

วันที่ 24 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

5620840532049 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา, ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สุพรรณิ บุญหนัก : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY) ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลวงศ์ ศรีจันทร์, อาจารย์ที่ปรึกษา. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 158 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีสัญญาการจ้างและได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 260 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราวัด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านงานวิจัยสร้างสรรค์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมพันธ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง

5620840532049 : MAJOR : EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)

KEYWORDS : VISIONARY LEADERSHIP, EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY.

SUPANNEE BOONNAK: THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE : ASST.PROF.DR.CHISSANPONG SONCHAN, ADVISOR, ASST.PROF.DR.SUKHUM PROMMUANGKUN, CO-ADVISOR. 158 PP., B.E. 2560 (2017).

The purposes of this research is to study 1) Visionary Leadership of Administrators of the Mahamakut Buddhist University. 2) The effectiveness of the Mahamakut Buddhist University. 3) The relationship between Visionary Leadership of Administrators and the effectiveness of the Mahamakut Buddhist University. The samples used in the study were 260 of personel of Mahamakut Buddhist University consist lecturer and supporter who contracted with Mahamakut Buddhist University. The data were collected by 5 rating scale questionnaire with the reliability, and analyzed by using computer toolkit program. Statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows :-

1. The visionary leadership of Administrators of the Mahamakut Buddhist University both each aspect and overall were at a high level. The sequence is as follows: the vision articulation, the vision implementing, and the vision formulating.

2. The effectiveness of Mahamakut Buddhist University both each aspect and overall were at a high level. The sequence is as follows: Preservation of Art and Culture, Quality of The Graduates, Service to the society, And Research and Innovation.

3. The relationship between leadership vision of the management and effectiveness of the Mahamakut Buddhist University was high-level at statistically significant level 0.01. The highest relative value for effectiveness of the Mahamakut Buddhist University was the vision articulation.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการสนับสนุน ช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์การ และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนสามารถนำความรู้มาเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ และกรุณาชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการทุกท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิพงษ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณารับหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางข้อคิดต่าง ๆ ในการวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ประกอบไปด้วย พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร., พระมหาฉัตรชัย สุตตชโย, ผศ.ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัชัย ท้าวมิตร, ดร. สมพงษ์ พรหมใจ และ ดร.นวกา วงษ์อินตา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบความดีทั้งหมดนี้ แต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

สุพรรณี บุญหนัก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
ประกาศศุภณูผลการ สารบัญ	ค ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิผล	24
2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	50
2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	56
2.5 ประวัตินหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	61
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	90
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	94
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	99
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
5.1 สรุปผลการวิจัย	105
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	106
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	128
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	134
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	142
ภาคผนวก จ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	150
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	155
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต	80
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	87
4.2	แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	87
4.3	แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	88
4.4	แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	88
4.5	แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	89
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน	90
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน	91
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน	92
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน	93
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน	94
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต โดยภาพรวมและรายด้าน	95
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมและรายด้าน	97
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน	98
4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน	99
4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต โดยภาพรวมและรายด้าน	100
4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน	101
4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมและรายด้าน	102
4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน	103

สารบัญแนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.2	แสดงด้านของวิสัยทัศน์	14
2.1	โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	67
2.2	โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	67
3.1	แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	82



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนา “คน” เพื่อให้คนมีศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา การบริหารจัดการได้มุ่งเน้นการพัฒนาที่สมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม มีความเพียบพร้อมด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 มาตรา 81 ซึ่งได้ระบุไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศพัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและ วัฒนธรรมของชาติ ” ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ซึ่งได้ระบุไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวาระหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวาระสอง หรือให้ประชาชนได้รับ การศึกษาตามวาระสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตนให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการ

ช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริหารทรัพยากรสิ้นเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุน เป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว”

ตามแนวทางดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 มาตรา 9 (4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบแรก จำนวน 14 มาตรฐาน ซึ่งในมาตรฐานที่ 20 ระบุชัดว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) สอดคล้องกับ วันทนา เมืองจันทร์ (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและแนวคิดความเชื่อในการบริหาร จากผู้ที่ทำหน้าที่ในกิจวัตรประจำวันตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมาเป็นนักบริหารที่ต้องทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ การทำหน้าที่ในบทบาทของผู้นำ และบทบาทในการสร้างศรัทธาค่านิยมในการบริหารงานขององค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น การบริหารจะเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบ ทำให้ทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรแตกต่างกันได้มาก สอดคล้องกับ กิติ ตย์คคานนท์ (2537) กล่าวว่า ผู้นำบางคนสามารถชนะใจลูกน้อง จนทำให้ลูกน้องเกิดความผูกพัน พุ่มเททำงานให้แบบเต็มที่ และใฝ่หา ตรงกันข้าม ผู้นำที่ขาดความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ย่อมทำลายขวัญกำลังใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการบริหารและระบบของ องค์กรนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมิได้มีมาแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่ได้จากการศึกษาฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นสำคัญซึ่ง อีระ รุญเจริญ (2545) ได้ศึกษาจากสถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นในองค์กรและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ผู้นำทางการศึกษา บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ดี ซึ่งเกิดความสับสนทางวิชาการประเภทหนึ่ง โดยเข้าใจกันว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองไกลหรือสายตาอันยาวไกลของคนหรือผู้นำองค์กรอันหมายถึงศักยภาพและขีดความสามารถเฉพาะตัวของคนผู้นั้นหรือวิสัยทัศน์นั้นไม่มีตัวองค์กรจะมีแต่เฉพาะผู้บริหารแต่องค์กรจะมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และวิโรจน์ สารรัตน์ (2546) กล่าวถึงผลการวิจัยผู้นำประเภทที่มีศรัทธาบาบามีว่ามักเป็นนักสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ประพฤติตนไม่หวั่นหวาดกลัวสลาย ดังนั้นวิสัยทัศน์ คือ สิ่งสะท้อนภาพลักษณ์ของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาตามหลักพระไตรปิฎก ในรูปแบบของการบูรณาการวิชาการพระพุทธศาสนากับวิทยาการร่วมสมัย มุ่งพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลายด้วยหลักพุทธวิทยา ให้สามารถนำหลักพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ดำรงชีวิตภายใต้สังคมบริโภคนิยมและระเบียบโลกใหม่ได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน ผลิตบัตติตที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาสากล ที่พร้อมด้วย ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญา สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยให้การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการศึกษาและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

สภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ โดยเฉพาะการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือควรกำหนดเป็นสถาบันการเรียนรู้และปฏิบัติตามแนวทางพุทธศาสนาตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ดำรงชีพในสังคมด้วยพรหมวิหารธรรม เป็นแหล่งรวมความรู้ และผู้เชี่ยวชาญวิชาการพระพุทธศาสนา ที่สามารถชี้นำสังคม และยุติข้อขัดแย้งด้านวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้เป็นสถาบันที่มีระบบ บริหาร และการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน

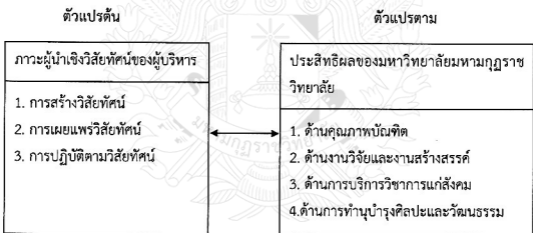
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของของบรอน (Braun, 1991 : 139) สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้พิจารณาผลการดำเนินงานขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน 4 ด้าน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ว่าด้วยมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ 1) คุณภาพบัณฑิต 2) การวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) การบริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ผู้วิจัยสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ตามแผนภูมิที่ 1.1



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีกรอบวิจัยไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ด้านการบริหารวิชาการแก่สังคมและด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีสัญญาการจ้างและได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 800 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Mogan จำนวน 260 รูป/คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตล้านนา วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช วิทยาเขตร้อยเอ็ด และวิทยาเขตศรีล้านช้าง

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต ประจำปีการศึกษา 2557

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 จะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.6.2 จะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมต่อไป

1.6.3 เป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปในการพิจารณา กำหนดนโยบาย และแนวทางทรงส่งเสริม การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.6.4 นำผลที่ได้เป็นข้อมูลและสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการบริหาร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะการวิจัย ที่ผู้วิจัยต้องการที่จะนิยามเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพหรือคาดหวังที่ทุกคนอยากให้เป็น และปลูกฝังค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ที่มีการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อจูงใจให้บุคลากรและนักศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและบรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยการอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กรนั้น

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยการอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กรนั้น

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของมหาวิทยาลัยและโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานตามพันธกิจ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ตามตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

ด้านคุณภาพบัณฑิต หมายถึง กระบวนการการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยตั้งแต่การรับนักศึกษา ทำการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งได้ตามคุณลักษณะที่เป็นจุดเน้นของสถาบัน

ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษา วิจัยค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่

เป็นประโยชน์ โดยมีการบูรณาการกับการเรียนการสอนพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ออกมาตลอดเวลา เป็นที่
พึงและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องอันก่อให้เกิด ความมั่นคง
ความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ

ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุง
ศิลปะและวัฒนธรรม โดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมที่จำต้องปลูกฝัง
ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งงาม ให้เกิดในจิตสำนึกและในวิถีชีวิต มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมี
คุณค่า โดยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนในลักษณะโครงการและส่วนหนึ่งของการ
จัดการเรียนการสอน

ผู้บริหาร หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดีวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย

บุคลากร หมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีสัญญา
การจ้างและได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ
- 2.3 ประวัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) เกิดขึ้นมานานแล้วจะเห็นได้จากองค์กรต่าง ๆ ได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นำมาใช้ เนื่องจากทุกองค์กรได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ลักษณะของผู้นำในเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และเชิงสถานการณ์ ทั้ง 3 ลักษณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จึงให้ความสำคัญกับผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์

จากทัศนะนักวิชาการหลาย ๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือ ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์กรล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

โดยทั่วไปอาจจะพบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ถูกแบ่งอยู่ในคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละคนอยู่แล้ว Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter (1990 cited in Bass & Riggio, 2006) ได้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์มีดังนี้ คือ 1) ป่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (identifying and articulating a vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ ๆ ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (providing an appropriate model) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้สอดคล้องกับค่า

นิยมและหลักการของผู้นำ 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (fostering the acceptance of group goal) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ต่อมาในปี 1991 Steers & Porter (1991), White & Bednar (1991) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการให้ความชัดเจนด้านถ้อยคำเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อให้ทราบว่าจะอนาคตควรจะเป็นไปเช่นไร

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ ฌ็อง-ฌัก เดอแลง (2550) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนามิ (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) โดยได้มีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Finkelstein & Hambrick (1996), Westley & Mintzberg (1989 อ้างใน เสนาะ กลิ่นงาม, 2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือผู้นำที่มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

Herb Kelleher, Jack Welch, Steve Jobs and Bill Gates (สุรพันธ์ แสนานุช, 2553) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถบอกได้ว่าองค์กรต้องทำอะไร หลังจากรนั้นก็จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแล้วสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

Robbin (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

Zhang Ruimin (n.d. อ้างใน สุรพันธ์ แสนานุช, 2553) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นและสามารถสร้างภาพอนาคตให้เป็นจริงด้วยการผลักดันคนในองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยให้ความสำคัญกับ 3 สิ่งดังนี้

- 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนสร้างผลงานอย่างเต็มที่ ตอบสนองความต้องการระดับที่ 5 (self-actualization needs) ตามทฤษฎีของ Maslow ดังนั้น จึงต้องปรับโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมโอกาสดังกล่าวโดยการทำให้มีชั้นบังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายที่สามารถทำตามความต้องการของตลาด
- 3) สร้างความแตกต่างที่โดดเด่นขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ล้ำยุค

ในส่วนของนักวิชาการคนไทย มีผู้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้คือ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) ระบุว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (change agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้ความสอดคล้องกับทุกคนใน องค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมคูลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

เศวต ต้นพลีรัตน์ (2547) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่สามารถมองเห็นและเข้าใจเหตุการณ์ในอนาคตอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงดำเนินการและเตรียมความพร้อมที่จะรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า จากข้อความ “จงเป็นนักฝันบอกเพื่อนร่วมงานถึงความฝันพร้อมทั้งชี้ทางที่สามารถไปถึงฝันนั้น” แสดงถึงความเป็น “ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” และให้ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่าผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นว่าในอนาคตองค์กรควรเป็นอย่างไร จากนั้นจึงทำการสื่อสารความคิดดังกล่าวแก่ผู้ตามให้เข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยใช้หลักการโน้มน้าวใจผู้ตามให้เห็นคล้อยตามผู้นำ

ส่วน พิชาย รัตนติลล ญ เกิด (2552) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรหรือประเทศในอนาคตมีลักษณะ มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพหรือคาคดหวังที่ทุกคนอยากให้เป็น และปลูกฝังค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีการใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อจูงใจให้บุคลากรและนักศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและบรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

2.1.2 หลักการสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คือการท้าทายกระบวนการ (challenge the process) หมายถึงการเป็นผู้กล้าบุกเบิกมีความคิด

สร้างสรรค์ ส่งเสริมนวัตกรรม และสนับสนุนบุคคลที่มีความคิดดี มีความกระตือรือร้น (be enthusiastic) หมายถึง การกระตุ้นบุคคลอื่นโดยใช้ความกระตือรือร้นส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมด้านวิสัยทัศน์ ซึ่ง ศิริกุล อิศรานุกัฏ (2549) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่จะระดมความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เช่นเดียวกับ สุพานี สฤษฐวานิช (2552) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้

พิชชา รัตนติลภ ณ ภูเก็ท (2552) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กรสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

White & Bednar (1991) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านบารมีที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามที่ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าของผู้นำ เช่นเดียวกับ ปาริชาติ สนธิชัย (2552) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์ประกอบและความคมชัดของภาพที่สามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตาม และมีความศรัทธาต่อภาพนั้น จะต้องมิตั้งความท้าทาย (challenge) ความเชื่อมั่น (confident) ตลอดจนความมุ่งมั่นสัญญา (commitment) ที่มีต่อภาพนั้นและจะต้องรับผิดชอบผลักดันให้เกิดพลังร่วมในการประสานฝันให้เกิดขึ้นจริง

อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) มีความเชื่อมโยงและจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้อธิบายไว้ ผู้สอนงานและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีสัมพันธภาพที่ดีและการเป็นแบบอย่างในการ

ปฏิบัติงาน (Hancott, 2005) สอดคล้องกับ Van Staden, Scheepers & Rieger (2000) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีความน่าเชื่อถือ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตาม เป็นนักพัฒนา และเป็นผู้รู้คุณค่าและเข้าใจผู้อื่น จากเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารเป็นผู้กล้าบุกเบิกโดยการสร้างวิสัยทัศน์ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าของผู้นำ โดยอธิบายวิสัยทัศน์ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตาม เป็นนักพัฒนา และเป็นผู้รู้คุณค่าและเข้าใจผู้อื่น เพื่อให้ให้เกิดความประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น ๆ

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Westley & Mintzberg (1989)ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่มีพลวัตรซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นภาพลักษณ์ (image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร 2) มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วม (shared) ต่อดีวิสัยทัศน์ 3)ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้คนเหล่านั้นสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด

Hatch (2009) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีเทคนิคให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Kupur (2007) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบสามารถสื่อสาร ถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่องมีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

สุขสรศรี กั้นตะบุตร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นการบริหารจัดการโดยผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรที่จะไปและยอมปฏิบัติ ตามโดยให้อำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่ง เพื่อให้การตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ

ยิ่งศักดิ์ นันทิวรณกุล (2550) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือการเป็นผู้ที่เห็นในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็นคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ถึง ที่สำคัญคือเชื่อในความคิดของตนในอันที่จะแตกต่างและผลักดันให้เกิดขึ้น

อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้นำระดับสูงควรกำหนดทิศทาง สร้างค่านิยม ที่มุ่งเน้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมีการตั้งความคาดหวังไว้ระดับสูง กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน วิธีการ สู่ความเป็นเลิศ ชี้นำกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจขององค์กร มีการกระตุ้น จูงใจ และสนับสนุนเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนาและเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์

เบนนิส (Bennis, 1989) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์นั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในขณะที่เดวิสและโธมัส (Davis and Thomas, 1989) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและคณะทำงานเพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับที่ ลิกาตาและคนอื่น ๆ (Licata and others, 1990) ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในองค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกอื่นตีลปะประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วนคาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell and Spinks, 1990) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวมานี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลด้วย โดยอาศัยแนวความคิดของบรอน (Braun, 1991) ผู้วิจัยจึงกำหนดคมีติของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เพื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์เป็นที่ตั้งจุดใจ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจองค์การเป็นอย่างดี เช่น วิธีการดำเนินงาน การบริการการตลาด คู่แข่ง และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรม องค์การ เช่น ความเชื่อร่วมกันและข้อตกลงเบื้องต้นที่เกี่ยวกับสถานที่ที่องค์การตั้งอยู่และตระหนักในความต้องการและค่านิยมของบุคลากร (Yuhl, 1989)

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามแนวคิดของบรอน (Braun, 1991 : 139) สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้ คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังนั้นด้านของวิสัยทัศน์ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1.2 แสดงด้านของวิสัยทัศน์

จากภาพจะเห็นว่าผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น การที่สมาชิกในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ เมื่อสมาชิกในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์และจะรวมพลังต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในขณะที่ด้วยกันผู้นำอาจจะนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการทำตนเป็นต้นแบบของบทบาทของสมาชิกภายในองค์กร ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัตินั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการทำงานกับคนด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของของ บรอน (Braun, 1991, p. 139) สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)

ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์

ยูกิ (Yuki, 1989, p. 221 ; อังโน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 19) กล่าวว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้หบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบกรตัดสินใจ

อิลิส และโจซิน (Ellis and Joslin, 1990, p. 168 ; อังโน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 19) มีความเห็นว่า ทุกองค์กรย่อมมีศักยภาพเฉพาะตนเองที่จะกระหบบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดคาพในอนาคตขององค์กรจึงต้องศึกษาสภาพองค์กรในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์กรเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาไปในทางใด

บรอน (Braun, 1991, p. 145 ; อ้างใน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 19) ได้อธิบายไว้ อย่างชัดเจนว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคตเป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็น อย่างนั้นการสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคลสถานที่ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่อย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม

นานัส (Nanus, 1992, p. 171 ; อ้างใน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 20) ได้อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์ มาจากการบูรณาการของจินตนาการ คุลยพินิจจะประกอบไปด้วยค่านิยมเป็นหลักการหรือ มาตรฐานตัดสินใจว่าสิ่งใดคุ้มค่าหรือสอดคล้องต่อความปรารถนาหรือไม่ ซึ่งค่านิยมจะอยู่ในกรอบของ ภาพใหญ่ที่เป็นภาพในอนาคตที่ผ่านการสังเคราะห์หรือหยั่ง ฐมอย่างพอดี

แนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (meaning) และวัตถุประสงค์ (purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ซึ่ง Manasse (1986) ได้ให้ทัศนะว่า ถ้า ต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจใน เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) ของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) กับ ผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าว พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น

เนื่องจากคำว่า "Vision" ยังมิได้มีการบัญญัติขึ้นใช้ในภาษาไทย ดังนั้นเมื่อระบุต้องการ กล่าวถึงคำนี้ จึงคิดถ้อยคำขึ้นใช้กันเอง เช่น ทัศนภาพ ญาณทรรศน์ วิสัยทัศน์ ปัญญาทัศน์ และบาง ท่านใช้คำศัพท์ว่า "Vision"

วิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์ อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน ความหวัง ความฝัน และโอกาสที่จะเป็นไปได้ คิดแมนและซิลวา (Hick man and Silva, 1984)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญาความคิดมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและการะขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นจริง น่า เชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน แบร์และคน อื่น ๆ (Beare and others, 1989 :Citing Bennis and Nanas, 1985) มารศรี สุธานี (2540)

บานัส (Burt Nanas) นิยามว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง อนาคตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (Realistic) เป็นที่น่าเชื่อถือ (Cradible) และมีคุณค่า (Attractive) ต้องการ

ทองใบ สุดซารี (2543) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์การ อย่างเป็นทางการใหม่ ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการบริการลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์กรแนวหน้าอยู่ตลอดเวลา

เจริญ สุขทรัพย์ (2013) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับการกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

มารรินเนอร์ (Marriner, 1993) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่เป็นแนวโน้มของความเป็นไปได้ในอนาคตอันใกล้ การกล่าววิสัยทัศน์ออกมาอย่างชัดเจนจะทำให้มีจุดศูนย์รวมสำหรับสมาชิก ในองค์กรทุกระดับ และจะเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน

เบนนิสและนาณัส (Bennis and Nanus, 1985) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือภาพฝันที่สามารถเป็นไปได้และเป็นสภาพในอนาคตที่องค์กรและผู้ปฏิบัติงานปรารถนา ซึ่งจะต้องกล่าวออกมาอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลได้น่าเชื่อถือและเป็นภาพในอนาคตที่เป็นที่ดึงดูดใจ

เค้าซัสและโพเซนอร์ (Kouzes and Poser, 1987 ; cited in Greory, 1996) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มี 4 ลักษณะ คือ 1. เป็นแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่ต้องการ 2. เป็นการให้อนาคตที่เป็นไปได้ 3. เป็นสภาพการณ์ในอนาคตดีประกอบด้วยความเป็นไปได้ทั้งหมด และ 4. มีลักษณะซึ่งช่วยแยกกลุ่มออกจากกลุ่มอื่น ๆ

วิสัยทัศน์จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ เห็นแนวทางความเป็นไปได้และความท้าทาย มีความหมายทั้งต่อองค์กรและสังคม วิสัยทัศน์จะต้องดึงดูดใจต่อค่านิยม อารมณ์และจินตนาการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Barker, 1992) การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมองเห็นในองค์ประกอบซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายร่วมกัน การที่องค์การสร้างวิสัยทัศน์ จะทำให้ทุกคนมองเห็นในองค์ประกอบซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Barker, 1992) ซึ่ง บาร์คเกอร์ (Barker, 1992) ได้แนะนำทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรดังต่อไปนี้ คือ

1. การมองไปข้างหน้า (Foresight) คือการมองว่าวิสัยทัศน์จะเหมาะสมกับแนวทางที่จะพัฒนาองค์การได้อย่างไร โดยผู้นำจะต้องนึกถึงอนาคตที่สามารถเป็นไปได้จริงขององค์การและสังคม เช่น โอกาส ความเสี่ยง ประเด็นและแนวโน้มในการปฏิบัติงานในอนาคต

2. การมองโลก (Word View) เป็นการตระหนักถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการดูแลสภาพและสังคม ผลกระทบของยุคข้อมูลข่าวสารต่อการดูแลสภาพ ตลอดจนค่านิยมในการปฏิบัติงาน

3. การมองเหตุการณ์เบื้องหลัง (Hindsight) การที่ผู้นำแสดงการชื่นชมต่อแบบแผนและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพันธกิจขององค์กรต่อชุมชนโดยพิจารณาว่าอะไรคือพันธกิจในปัจจุบัน อะไรคือจุดแข็งทั้งในอดีตและปัจจุบันขององค์กร

4. การรับรู้อย่างลึกซึ้ง (Depth Perception) โดยผู้นำต้องสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร จุดที่เข้ากันระหว่างจุดแข็งภายในขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำต้องสำรวจความสนใจทักษะและความฝันของผู้นำเองด้วยเช่นกัน

5. สิ่งภายนอกที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ (Penipheral Virion) คือการที่ผู้นำจะต้องคำนึงถึงวิชาชีพอื่น การแข่งขันกับสถาบันอื่น ๆ ตลอดจนการคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการซึ่งในที่นี้หมายถึง ตัวนักศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ที่มีต่อองค์การมหาวิทยาลัยและผู้บริหารตามองค์การ

6. การทบทวนวิสัยทัศน์ (Revision) การทบทวนวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก เพราะว่าเมื่อมีค่านิยมร่วมกันประกอบกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป วิสัยทัศน์ที่มีอยู่ จะไม่สามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไปได้อีก (Deal and Kenedy, 1982 ;cited in barker, 1992) ดังนั้น เมื่อสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำจะต้องประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะ ๆ

เดอ ชาร์แดง (Teilhard de Chardin) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง เนื่องจากว่า “มนุษย์มีความหวังที่ยิ่งใหญ่” กล่าวคือ มนุษย์อาจมาสนใจถึงความ เป็นผลด้วยเข้าไปว่าในโลกนี้มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ เพียงเพราะมนุษย์มีความคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากพิจารณาย้อนกลับไปในอดีต เราจะพบว่าสรรพสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้น และพัฒนามาได้จนถึงปัจจุบัน ถ้าใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ณ ช่วงใดช่วงหนึ่งในอดีตแล้ว จะพบว่า พัฒนาการที่ล้ำยุคในปัจจุบัน ไม่อาจอธิบายได้จากความเป็นเหตุเป็นผลในอดีต วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องของ องค์กรที่ก้าวสู่นาคต คือ การมีความคิดที่ถูกต้อง เพราะความคิดดังกล่าว จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคล ดำเนินการตามเขาคิดว่าล่วงหน้า ฉะนั้น ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยทำให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าร่วมงาน

2. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า

3. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานขั้นเยี่ยมในองค์กร

4. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจตุสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

แมนาส (Manasse, 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่ปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้ว่า ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อม นั้น คือ วิสัยทัศน์ทางองค์การเป็นการมององค์การในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การ ภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การอนาคตจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างองค์การ เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชา เคลื่อนผ่านประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็จริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในวิถีทางเฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรผู้นำ จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหาร

การสร้างวิสัยทัศน์จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจน จุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานทีและทรัพยากร วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาวะความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538, หน้า 26) กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งเฉย ๆ แล้วคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ วิสัยทัศน์จำเป็นต้องสร้าง มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ในการสร้างวิสัยทัศน์มีประเด็นที่ควรพิจารณาสองประการ ได้แก่ ผู้นำจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งในเรื่องของภารกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร ความเชื่อร่วมกันและจะต้องวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร ผู้นำจะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องของลูกค้า การแข่งขันเพื่อการจัดการที่ดีและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส หลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรคในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การมองการณ์ไกล
2. การมองย้อนกลับไปยังหลัง
3. การมองผลกระทบและแนวโน้มต่าง ๆ
4. การมององค์การในภาพรวม
5. การคาดคะเนแรงต่อต้านต่าง ๆ

หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น



19

6. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร
7. การมีความมุ่งมั่น หรือสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง
8. การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายกับองค์กรหรือไม่และสอดคล้องกับความสามารถขององค์กรหรือไม่

ยูคิล (Yukl, 1989) ได้กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ และโจสลิน (Ellis and Joslin, 1990) มีความคิดว่าทุกโรงเรียนย่อมมีศักยภาพเฉพาะของตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียน จึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิก ทุกคนในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของโกเอนส์และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover, 1991) ที่มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ได้ตามปัญหา สังเกตปฏิบัติการย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนบาร์ธ (Barth, 1991) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เงื่อนไข และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้และที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วย ในเรื่องเดียวกันนี้ ล็อคและคนอื่น ๆ (Locke and others, 1991) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการการเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

สงวนลิขสิทธิ์ของห้องสมุด มจร.

ผู้ติดต่อในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบพระคุณ

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย้อน ย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

ยูคัล (Yukl 1989; อ้างใน มารศรี สุธานี, 2540) ได้กล่าวไว้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำต้องสนใจความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์กรที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งมีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดภาพในอนาคต หรือสร้างความฝันให้เป็นจริงของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยการอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กรนั้น

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์

บุรชัย ศิริมหาสาร (2548, หน้า 83-85) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนการที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ทองใบ สุดชาติ (2551, หน้า 127) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์กร รวมทั้งบุคคลภายนอก ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

อันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสาร จะต้องมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ซัชคิต (Sushkin, 1988, pp. 57-63) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

แนวคิดการเผยแพร่วิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างวิสัยทัศน์ เพราะถ้าผู้บริหารที่ไม่สามารถที่จะนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์กรและนอกองค์กรรับรู้เข้าใจ มองเห็นความเป็นไปได้แล้วก็ไม่เกิดประโยชน์อันใดเลย ดังนั้นวิธีการของการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงไม่จำเป็น สิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหารมาก ดังที่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

ยุกิ (Yuki, 1989, p. 240 ; อ้างใน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 22) ได้สนับสนุน ยืนยันการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้อาพทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์และพิธีการ ต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม

ลีทอซีย ฝรั่งทอง (2548, หน้า 120) ได้กล่าวถึงในเรื่องเดียวกันนี้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยการพูด หมายถึงทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือกับตัวสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร
2. โดยการกระทำ หมายถึงการจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือกเน้นสนใจสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางกิจกรรมประจำวัน
3. โดยการให้รางวัล หมายถึงโดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกในองค์กรและสมาชิกอื่น ๆ หรือโดยการพูดแสดงความขอบคุณ ค่ายยกย่อง ชมเชย การให้สิทธิพิเศษและการให้การสนับสนุน เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, หน้า 174) มีความเชื่อว่าการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังสำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนทุกองค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นเขาเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุด คือการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนด

บรอน (Braun, 1991, p. 149 ; อ้างใน ชัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 23) ได้อธิบายไว้ว่าเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นแล้วจำเป็นต้อง บรรยาย อธิบายและทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์

ที่สร้างขึ้น นั้น คือการเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ก็คือทำให้สมาชิกองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบายและโน้มน้าว ทำให้สมาชิกองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสมาชิก

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1984) ผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่างในเวลาต่อมา ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit, 1987) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์และยูคล (Yukl, 1987) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้อาวุธศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตามในขณะที่ แบร์และคนอื่น ๆ (Bare and others, 1989) ได้กล่าวถึงเรื่องราวเดียวกันว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ

2. โดยกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือกพื้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกให้รางวัลแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่น ๆ ของโรงเรียน โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

ชีฟ และโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit, 1987) ให้ความเห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีวาทศิลป์และยูคล (Yukl 1989; อังโน มาร์ศรี สุธานี, 2540) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้อาวุธศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม

ล็อก และคนอื่น ๆ (Locke and Others, 1991) ได้กล่าวถึงเรื่องเดียวกันนี้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้เพื่อการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึกจดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เสาเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของคน จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่าง

ชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามทั้งหลายเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ โดยการใช้จ่าย ทรัพยากร การกระทำ และการให้รางวัล

สรุปการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถสื่อสารกับคนในองค์กรให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจจะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

บุรชัย ศิริมหาสาร (2548, หน้า 68) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง เป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993, pp. 123-129) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง ในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรรายอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

แนวคิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ การบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2548) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

สุจารี ศรีนอม (2551, หน้า 166) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการงานและงานประจำวันเพื่อจะให้วิสัยทัศน์ได้รับการปฏิบัติไปพร้อมกับสิ่งเหล่านั้น

บรอน (Braun, 1991, p. 159 ; อังโน ซัยยุทธ ภูสันต์, 2550, หน้า 25) ได้อธิบายไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทูมทุนกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปอย่างมีผลสำเร็จนั้น คือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือมีความเป็นเลิศ

ล็อกและคนอื่น ๆ (Locke and others, 1991) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์กรในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นมีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกที จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด
2. จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติ
3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ
5. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่มีผิดพลาด
6. สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น
7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรธอรวาน (Trethowan, 1991) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตนเอง
2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก
3. จัดโครงสร้างของโรงเรียนให้สนองต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. จัดงบประมาณสนับสนุน
5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก
6. อย่ากล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงกับสมาชิก

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของมหาวิทยาลัยและโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปถึงทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญคือคน เงิน สิ่งของ และการจัดการเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่นกันว่า “คน” นั้นเป็นทรัพยากร

ที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนจะเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) และการปฏิบัติงานขององค์กรก็นับว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์ จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักสังคมศาสตร์ ว่า คนจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์กรในรูปลักษณะต่าง ๆ จนเกือบจะถึงขั้นสมบูรณ์แบบในการสนองตอบความต้องการที่แตกต่างกันไปของคน และสิ่งที่น่าสนใจต่อมาก็คือผลแห่งการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น การทำความเข้าใจกับประสิทธิผลขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมเป็นส่วนรวม (ภรณี กীরติบุตร, 2529)

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เป็นเรื่องของผลผลิต (Output) หรือผลิตผล (Productivity) และประสิทธิผลขององค์กรก็จะเป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจได้ดีเพียงใด ซึ่ง ถ้าหากปราศจากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรแล้ว จะไม่มีทางทราบได้เลยว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นอย่างไร (Cherrington, 1989) โดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลเป็นการวัดเพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ หากมีความแตกต่างน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก และหากมีความแตกต่างมากก็จะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ (Dejnozka, 1983) สาเหตุสำคัญของการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ก็เพื่อพิจารณาว่าระดับประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ มีระดับประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลที่ได้นั้นไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และความสำคัญที่รองลงมาก็คือการนำข้อมูลไปใช้เป็นเหตุผลและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่อให้ทราบว่างานที่ทำไปนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988)

روبีนส์ (Robbins, 1990) ยังได้เสนอว่าควรใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมินและควรเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์กร จึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติและเนื่องจากองค์กรเป็นระบบเปิด ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจึงต้องพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์กร คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลผลิต ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการประเมินระบบเปิดคือ รูปแบบทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parson) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีเยี่ยมรูปแบบหนึ่ง (Hoy and Miskel, 1991) เพราะองค์กรเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นองค์กรจึงต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคมนั้น ๆ เพื่อความอยู่รอด หน้าที่พื้นฐานดังกล่าวมี 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (Adaptation)

เป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์กร รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก เกณฑ์ที่ใช้วัดการ

ปรับตัวแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการใช้นวัตกรรม และความสามารถในการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)

องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และจะใช้ทรัพยากรเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการบรรลุเป้าหมายแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลงานและการจัดหาทรัพยากร

3. การบูรณาการ (Integration)

องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ จึง จำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่าง ๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อให้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศขององค์การเปิด และการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Larency)

องค์ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้น เพื่อให้สมาชิกขององค์การเป็นพลังร่วม และเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพัน และความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน

จากการศึกษารูปแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความซับซ้อน มีการบูรณาการรูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การหลายรูปแบบ และอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและรูปแบบต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบบูรณาการซึ่งใช้รูปแบบบูรณาการซึ่งได้พัฒนาโดย ฮอยส์ และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของรูปแบบบูรณาการได้ ดังนี้

1. รูปแบบบูรณาการ เป็นรูปแบบที่มีการบูรณาการแบบการบรรลุเป้าหมายรูปแบบระบบทรัพยากร รูปแบบกระบวนการภายใน และรูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง

2. รูปแบบบูรณาการ ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ระดับขององค์การ ได้แก่ ระดับกลุ่ม ชั้นเรียน ระดับของสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน วิทยาลัย ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ในการพิจารณาประสิทธิภาพขององค์การต้องรู้หน่วยของการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามหน่วยของการวิเคราะห์ควรเป็นระดับขององค์การมากกว่าระดับบุคคล

2.2 กลุ่มบุคคลต่าง ๆ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษาจะพิจารณาจากกลุ่มบุคคลประเภทใด เช่น นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร หรือกลุ่มบุคคลภายนอกขององค์การ

3. รูปแบบบูรณาการได้กำหนดแนวทางการเลือกเกณฑ์เฉพาะ และใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ โดยใช้ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parsons) เป็นพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ตีแย้มรูปแบบหนึ่ง (Parson, p. 61; Cited in Hoy and MisKel, 1991)

4. ในการนำรูปแบบบูรณาการไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้น ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรกำหนดกลุ่มบุคคลที่จะศึกษา และกำหนดตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรหลายตัวแปร

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้อธิบายถึงลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรต้องมีแนวโน้มที่ไม่คงที่ มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีความสะดวกสบาย อ่อนและไม่ตึงเครียด

2. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ทุกคนในองค์กรยอมรับและเข้าใจจุดหมายที่ตรงกัน

4. ทุกคนในองค์กรมีลักษณะรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

5. ต้องพยายามแก้ปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ได้ อย่ามองข้ามไป

6. การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทุกฝ่ายต้องยอมรับ

7. มีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย

8. ทุกคนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

9. มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ

10. การบริหารงานไม่เน้นการควบคุม แต่คอยช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

11. ทุกคนในองค์กรต้องรับผิดชอบร่วมกัน

ถึงแม้ว่าการอธิบายถึงลักษณะของการปฏิบัติงานดังกล่าวจะมีเหตุผลเพียงพอแต่การที่จะวัดสิ่งเหล่านี้ ว่าควรอยู่ในระดับใดจึงจะเหมาะสม เช่น ในเรื่องของบรรยากาศ ข้อตกลงในการทำงานว่าสมาชิกขององค์กรจะรับผิดชอบอะไร และเป็นปริมาณเท่าไรบ้าง เป็นเรื่องที่กำหนดได้ยาก ดังนั้นโดยทั่วไปประสิทธิผลจึงกำหนดไว้ในรูปของระดับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งเกณฑ์ได้ (บุญเลิศ กลางใจ, 2537)

2.2.1 ความหมายประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด นักวิชาการในหลายสาขาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันออกไปสำหรับนักเศรษฐศาสตร์ และนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิผลขององค์กรมีความหมายเดียวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุนสำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ แต่สำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิผล หมายถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน (Streets, 1977)

นอกจากนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหา ผลประโยชน์ จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการของ องค์กร และความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย หรือ ความสามารถขององค์กรที่อยู่ในฐานะที่จะ แสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสิ่งแวดล้อม รวมถึงสมรรถนะของ องค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ประการใด (McFarland, 1979 ; citing Bennis, 1971; Price, 1968 ; Steers, 1977; Hall, 1991, citing Yuchtman and Seashore, 1967)

อาโกรีส (Argyris, 1964) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง สภาวะ ซึ่งองค์กรตามระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเพิ่มผลผลิตขึ้น ในขณะที่ตัวป้อน (Inputs) คงที่ หรือลดน้อยลง หรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดลง และเมื่อนำความคิดดังกล่าวมาผสมผสานกับ แนวความคิด ของ กิบสัน โอแวนซิวค และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnally, 1973) ซึ่งเป็นเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลโดยนำมิติของเวลาเข้ามาผนวก ในแบบจำลองของกรวดประสิทธิผลของ องค์กร กล่าวคือ การวิเคราะห์ขององค์กรจะต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรมา จัดการให้ออกมาเป็นผล กลับเข้าสู่สภาพแวดล้อมโดยผ่านระยะเวลา และการทดสอบขั้นสุดท้ายของ การมีประสิทธิผลขององค์กร คือ องค์กรสามารถรักษาสภาพการอยู่รอดขององค์กรไว้ได้ เครื่องบ่งชี้ ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้เครื่องบ่งชี้ในระยะสั้น (Short-run) ได้จาก การวัดการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ

1. เครื่องบ่งชี้ในระยะกลาง (Intermediate) ได้จากความสามารถในการปรับตัว และการ พัฒนา เป็นเกณฑ์ในการวัด

2. เครื่องบ่งชี้ในระยะยาว (Long-run) คือ การอยู่รอดขององค์กรจากแนวคิดนี้จะเห็นได้ ว่าบางองค์กร อาจได้รับการประเมินผลว่ามีประสิทธิผลในระยะสั้น คือมีทั้งการผลิตสูง ความพอใจ และมีประสิทธิภาพ แต่ในระยะกลางอาจไม่มีประสิทธิผลในแง่ของการปรับตัวและการพัฒนา และ บางองค์กรอาจมีประสิทธิผลสูงสุดในระยะสั้นแต่โอกาสอยู่รอดอาจจะมีน้อยเพราะไม่ผ่านเกณฑ์การ มี ประสิทธิภาพในระยะต่อมาได้

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำงาน ให้บรรลุถึงเป้าหมาย ความสามารถในการดำเนินงาน ความสามารถในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษา สภาพ และเติบโต โดยในระยะสั้นอาจประเมินการผลิต ประสิทธิภาพ และความพอใจของคนใน องค์กร ประเมินการปรับตัวและการพัฒนาในระยะกลาง และในระยะยาวสามารถประเมินการอยู่ รอดขององค์กรได้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ

นับตั้งแต่การตั้งทบวงมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานกลางในการกำกับดูแลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษา การงบประมาณ การจัดการศึกษาและการรักษามาตรฐานทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการบังคับบัญชามหาวิทยาลัย บทบาทของการอุดมศึกษาที่ผ่านมา ได้พัฒนาการมามาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศโดยเฉพาะช่วงที่ประเทศเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่ การจัดการศึกษาและการบริหารสถาบันเป็นการนำระบบเศรษฐศาสตร์มาใช้รวมทั้งเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการถ่ายเทบุคลากรจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปยังมหาวิทยาลัยเอกชนที่เน้นการผลิตบัณฑิตที่สามารถเป็นผู้ประกอบการเองได้ นอกจากนี้ยังปรับเปลี่ยนทิศทางการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความต้องการกำลังคนสูง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2530, หน้า 209) อาจกล่าวได้ว่าการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อ ระบบการบริหาร 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยได้แก่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤตการณ์ทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างของรายได้ ความยากจน การไม่มีงานทำ ความรุนแรงและอาชญากรรมปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาโรคเอดส์ สภาพการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาของสังคม และจากการทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี

2) ปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยที่มีปัญหา เช่น การบริหารจัดการที่เป็นไปตามกรอบของระบบราชการไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการและการบริหารการเงินและทรัพย์สินขาดประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาตลอดจนขาดการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

ดังนั้น จึงต้องเร่งแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาใหม่ให้มีอิสระทางวิชาการมีความคล่องตัวเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (เริงจิตร กลั่นทพฺร, 2540, หน้า 44-47) การปรับบทบาทภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูประบบโครงสร้างระบบบริหารและการจัดสรรระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างและระบบบริหารบุคลากร งบประมาณและเงินทุน

มหาวิทยาลัยมีบทบาทและหน้าที่ 4 ประการหลัก คือ 1) ผลิตบัณฑิต 2) วิจัย 3) บริการวิชาการ และ 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรของสังคมเป็นแหล่งสร้างวิชาการและสร้างปัญญาอันเป็นที่คาดหวังจากสังคม และมหาวิทยาลัยมีลักษณะที่สังคมยอมรับ

ความหลากหลายของความคิดโดยอาศัยข้อเท็จจริง ข้อมูลกับการให้เหตุผลก็คือปัญญาอัน เป็นที่มาจากการมีเสรีภาพและความเป็นอิสระทางความคิด (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540, หน้า 299 – 300) ดังนั้น บทบาทของมหาวิทยาลัย จึงขึ้นอยู่กับภาวะการณ์ในขณะนั้นด้วยว่าเป็นสภาวะปกติ หรือสภาวะวิกฤตที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ที่มหาวิทยาลัยจะสามารถ ดำเนินภารกิจให้บรรลุตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรขนาดใหญ่จัดอยู่ในประเภทที่มีความมุ่งหมายพื้นฐานของการจัดตั้งมากกว่าหนึ่งอย่างซึ่งเมื่อเริ่มก่อตั้งกำหนดความมุ่งหมายหลักไว้อย่างเดียวคือการผลิตคน ออกไปรับราชการ เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งจึงเพิ่มความมุ่งหมายหลักใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานที่แยก ออกไป เน้นการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน (Manpower) จึงจัดอยู่ในประเภท “องค์การอเนกประสงค์” มีระบบการบริหารองค์การยุ่งยากซับซ้อนมีปัญหาการบริหารหลายด้าน เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนิสิต เป็นต้น การที่ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) มีภาระหน้าที่ ซึ่งต้องตัดสินใจในการวินิจฉัยสั่งการ และควบคุมดูแลปริมาณงานเป็นอัน มากจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งผู้ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ เรียกว่า รอง หรือ ผู้ช่วย ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องมี การแต่งตั้งที่ปรึกษา (Consultants) เพื่อมอบหน้าที่การให้คำแนะนำปรึกษาในกิจการบริหารแก่ผู้ บริหารระดับสูง และช่วยแก้ปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการบริหาร (จ่านงค์ บุญชู, 2531, หน้า 84-88)

การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักการสำคัญของอุดมศึกษาจำเป็นต้องยึดมั่น ในหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2530, หน้า 244-258)

1. ความเป็นอิสระในการดำเนินการกิจ (Autonomy) มหาวิทยาลัยจะต้องมีความเป็น อิสระในการดำเนินกิจการภายในเป็นเอกเทศโดยมีการแทรกแซงและควบคุมจากหน่วยงานภายนอก น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจะต้องอยู่ในระบบปกครองตนเอง (Self-Government) การให้ความเป็น อิสระในการดำเนินงานนี้ไม่ได้หมายความว่าเป็นการให้อิทธิพลแก่มหาวิทยาลัย แต่เป็น การเพิ่มความ รับผิดชอบ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการกิจได้เต็มที่ และสามารถตอบสนองความ ต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความจำเป็นที่รัฐจะต้องควบคุมเพื่อให้มหาวิทยาลัยสนอง ตอบต่อความต้องการของประเทศ จึงต้องมีอยู่ แต่ควรเป็นไปในรูปการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน และการกำหนดให้มีมาตรฐานร่วมบางอย่างเท่าที่จำเป็น เช่น มาตรฐานหลักสูตรทุกระดับการศึกษา เป็นต้น

2. เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) หมายถึง เสรีภาพของสมาชิกของมหา วิทยาลัย ได้แก่ เสรีภาพในการสอน เสรีภาพในการเรียน และเสรีภาพในการวิจัย เผยแพร่ผลงาน ความ รู้ที่จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบเป็นสำคัญเรื่องของเสรีภาพทางวิชาการจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ อย่างไรก็ตามข้อควรคำนึงเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการคือไม่ว่า เสรีภาพทางวิชาการมีขอบเขตกว้างเพียงใด ผู้ใช้เสรีภาพทางวิชาการก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อการใช้

เสรีภาพนั้น ๆ และปฏิบัติอยู่ในกรอบของกฎหมาย เมื่อเสรีภาพทางวิชาการเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาการ เสรีภาพหลัก จึงควรจะอยู่ที่การสอนและการวิจัยค้นคว้าเป็นประการสำคัญ อย่างไรก็ตามเพื่อให้บรรลุความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการตามแนวมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบใหม่ของระบบบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบและโครงสร้างของระบบบริหารมหาวิทยาลัยไทยที่เหมาะสมสำหรับปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยไทยได้มีพัฒนาการและเติบโตมาเป็นระยะเวลา 86 ปี (พ.ศ.2459-2545) ได้สะสมลักษณะและองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เทคนิคการสอนใหม่ ๆ การเปิดหลักสูตรสาขาวิชาใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น และพัฒนาจนกลายเป็นธรรมชาติของมหาวิทยาลัยที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านการบริหาร จำเป็นที่จะต้องดำเนินไปเพื่อให้รับกับธรรมชาติของมหาวิทยาลัย โพธิ์ชัย สีนลารัตน์ (2532, หน้า 1-11) ให้ความเห็นเกี่ยวกับธรรมชาติที่จะมีผลต่อการปฏิรูปการบริหารมหาวิทยาลัยว่ามี 3 ประเภท คือ

1. ประชาคมมหาวิทยาลัยที่มีพื้นฐานความคิดของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่หลากหลายมี 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ศนะแบบข้าราชการ 2) กลุ่มที่ศนะแบบนักวิชาชีพ 3) กลุ่มที่ศนะแบบนักพัฒนา 4) กลุ่มที่ศนะแบบนักวิจัย 5) กลุ่มที่ศนะแบบนักธุรกิจ ซึ่งบุคคลทั้ง 5 กลุ่มนี้จะเป็นตัวกำหนดบทบาทของมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยสนองความต้องการของคนหลายกลุ่ม ในระยะเริ่มแรกสนองความต้องการของกลุ่มข้าราชการเท่านั้น ต่อมาการศึกษาวิชาการขยายตัวทำให้มีความต้องการศึกษาระดับสูงมากขึ้น จึงมีมหาวิทยาลัยปิดและมหาวิทยาลัยเปิดเกิดขึ้นมากมายที่สุดท้ายจึงมีมหาวิทยาลัยเอกชนเกิดขึ้น เจตนาของกลุ่มที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาระดับสูงตอบสนองความต้องการ มี 5 กลุ่มคือ 1) กลุ่มรัฐบาล-นักการเมือง 2) กลุ่มนักธุรกิจอุตสาหกรรม 3) กลุ่มข้าราชการ-นักวิชาชีพ 4) กลุ่มนักคิด-นักธุรกิจ 5) กลุ่มประชาชนชนวนาชาวไร

3. บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมี 6 ข้อ คือ 1) ให้การศึกษาอบรมกุลบุตรกุลธิดาของประเทศชาติ 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) การพัฒนาจิตใจและความต้องการของสังคม 4) การให้บริการ 5) การวิจัย และ 6) การให้ปัญญากับสังคมนอกจากธรรมชาติหลัก อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประการโดยเฉพาะการพัฒนาในเรื่องการบริหารแล้ว ประสบการณ์ของการพัฒนาการบริหารที่ผ่านมา กลุ่มคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและกลุ่มคนภายนอกมีความสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความชอบธรรมมากที่สุด โดยเหตุนี้ความหลากหลายต่าง ๆ ของสถาบัน เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง เป็นต้น จะทำให้รูปแบบบริหารหลากหลายเป็นหลายทางเลือกด้วย

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2545 ซึ่งตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 2 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

1.1 ด้านกายภาพ

สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดีมีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทที่มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2 ด้านวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการทางด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ

1.3 ด้านการเงิน

สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวมและงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนานในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ

สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับ นโยบาย การดำเนินการตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับ การดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้อย่างในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยส่งเสริมและสร้าง

เครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมิสันทิระต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความตังามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่คาดหวังของประเทศโดยรวมในด้านการผลิตกำลังคน และเป็นแหล่งความรู้ที่มีให้บริการสังคม ทั้งทางด้านวิชาการและด้านศิลปวัฒนธรรม โดยอาศัยกลไกการสร้างงานวิจัยออกมาต่อยอดความรู้เรื่อย ๆ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประสิทธิผล ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ซึ่งตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

1. ด้านคุณภาพบัณฑิต

ความหมายคุณภาพบัณฑิต

คุณภาพของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: HED. หรือ Thai Qualifications Framework for Higher Education) คุณภาพบัณฑิต หมายถึง คุณลักษณะของบัณฑิตปริญญาตรีปริญญาโท และปริญญาเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ระบุ โดยเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่สถาบันกำหนด ครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง TQF ตามสาขาที่ประกาศใช้ ตลอดจนสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สภาหรือองค์วิชาชีพกำหนดเพิ่มเติม หรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การผลิตบัณฑิต หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

ด่วนโฆะ มื่อกะหามะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การผลิตบัณฑิต หมายถึง กระบวนการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตร อาจารย์ นักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน และการวัดผลและการประเมินผล

แนวคิดคุณภาพบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอสู่สังคมที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

พันธกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น พันธกิจดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดปัจจัยนำเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วย การมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐาน

หลักสูตรมีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา: กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552)

2.2.4 มาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านของคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น

2. ด้านความรู้

มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างและเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

3. ด้านทักษะทางปัญญา

สามารถค้นหาข้อเท็จจริง หาความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันต้องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและกลุ่ม รับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้แนะแนว

ทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปรความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

2.2.5 คุณลักษณะของบัณฑิต

คำอธิบายคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง “การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม”

1.1 คุณธรรม พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) ความเมตตา กรุณา และช่วยเหลือผู้อื่น
- 2) การประกอบอาชีพด้วยความสุจริต
- 3) พูดความจริง ไม่กล่าวร้ายผู้อื่น
- 4) พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม และถูกต้อง
- 5) อื่น ๆ

1.2 จริยธรรม พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) การควบคุมตนเอง
- 2) มีความซื่อสัตย์ และสุจริต ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น
- 3) มีความรับผิดชอบ
- 4) ความมีวินัย
- 5) พึ่งตนเอง
- 6) สำรวมทั้งกาย วาจา และใจ
- 7) อื่น ๆ

1.3 จรรยาบรรณ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น
- 2) รู้จักประหยัดทั้งส่วนตัวและส่วนรวม
- 3) มีความเสียสละ
- 4) ขยันในการทำงาน
- 5) อื่น ๆ

2. ด้านความรู้ หมายถึง “ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้” พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) ระบุความรู้ด้านทฤษฎีต่าง ๆ หรือความรู้ที่เป็นพื้นฐานได้
- 2) สามารถตีความ ขยายความ แปลความ ย่อความ จับใจความได้
- 3) สามารถนำความรู้เชิงทฤษฎีไปประยุกต์ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้
- 4) อื่น ๆ

3. ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง “ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน” พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) มีความคล่องแคล่วในการคิดเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ สามารถเสนอแนะ และให้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจได้
- 2) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และทำงานท่ามกลางความกดดันได้
- 3) สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองได้
- 4) อื่น ๆ

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หมายถึง “ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง” พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดจนงานเสร็จเรียบร้อย แม้ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และรับทั้งผิดและชอบจากผลการปฏิบัติของตน
- 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์กร
- 4) ปฏิบัติตนตามกฎหมาย สัญญา และข้อตกลง
- 5) รักษาสาธารณสมบัติ
- 6) อื่น ๆ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง “ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ” พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) มีความคล่องแคล่วในการใช้ตัวเลข และแปรผลวิเคราะห์ต่าง ๆ
- 2) มีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และสร้างสรรค์
- 3) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาข้อมูล และการติดต่อสื่อสาร
- 4) อื่น ๆ

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตบัณฑิต ได้แก่ (ก) หลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ (ข) คณาจารย์และระบบการพัฒนาอาจารย์ (ค) สื่อการศึกษาและเทคนิคการสอน (ง) ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น (จ) อุปกรณ์การศึกษา (ฉ) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริการการศึกษา (ช) การวัดผลการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนิสิต (ซ) องค์ประกอบอื่นตามที่แต่ละสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เห็นสมควร ตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนด

การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตให้มี ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพที่มากขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของสังคมนั้น มีปัจจัยอยู่หลายประการ ได้แก่ วิธีการสอน หลักสูตร ประสิทธิภาพของอาจารย์ กิจกรรมการเรียนการสอน และองค์ประกอบอื่น ๆ สำหรับ บุญช่วย (2530, หน้า 1) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนไว้ 7 ประการ ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร วิธีสอน วัดดู ประสงค์ ของการสอน สื่อการสอนและการประเมินผล และนอกจากนี้ วิชัย วงศ์ใหญ่ (2537, หน้า 76-80) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอนไว้ 3 ประการ ได้แก่ผู้สอน ผู้เรียนและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอย่างไรก็ตามเงื่อนไข และแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บัณฑิตจะมีคุณภาพไม่ได้หากไม่มีการพัฒนาวิธี การเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ ให้มีคุณภาพ มีการแข่งขันทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย งบประมาณลงทุนด้านแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาอุปกรณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า และการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์

ผลลัพธ์ในกระบวนการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย คือ การได้บัณฑิตซึ่งตรงกับปณิธานปรัชญา และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความพึงประสงค์ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ บุคลากร สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด งบประมาณ อาคารสถานที่ ในส่วนของกระบวนการ ได้แก่ การเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ เป็นต้น

อมรวิชัย นาคทรพรพ (2544) กล่าวว่า กระแสความคิดเรื่องการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นเรื่องที่ได้รับการเน้นหนักและกล่าวถึงในวงวิชาการอุดมศึกษามาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่งานเขียนของ ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช เรื่อง “ความรู้พื้นฐานที่บัณฑิตไทยพึงมี” ในช่วงต้นทศวรรษ 2530 ตลอดจนที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยในช่วงเวลาเดียวกันก็มีการนำประเด็นเรื่องทิศทางการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยไทยในอนาคตมาพูดถึงอย่างจริงจัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นชัดเจนถึงปฏิกิริยาของสังคมไทยที่ดูจะไม่เคยพอใจกับผลผลิตที่อุดมศึกษาไทยนักอย่าไรก็ตาม หลังจากภาวะเศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็วพร้อมทั้งนโยบาย “เปลี่ยนสนามรบเป็น

สนามการค้า” ของรัฐบาลในขณะนั้นได้นำมาสู่แนวคิดเรื่องการผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนององพลวัตร ตลาดแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์อย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้ชัดเจนในงานเชิงนโยบาย หลายชิ้นในช่วงเวลานั้น โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาวของ ทบวงมหาวิทยาลัย อาทิ การคาดคะเนกำลังคนระดับปริญญา การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตใน เชิงพฤติกรรม ตลอดจนแนวโน้มพัฒนาการของโลกและประเทศในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อทิศทาง การผลิตกำลังคน เป็นต้น แรงผลักดันดังกล่าวยังนำมาสู่ความเคลื่อนไหวที่สำคัญตามมามากหลายเรื่อง เช่น โครงการวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนทางวิทยาศาสตร์และโครงการเร่งรัดการผลิตบัณฑิตใน สาขาที่ขาดแคลนของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น ในช่วงเวลาที่ผ่านมานแนวคิดเรื่องบทบาทอุดมศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงกลายมาเป็นฐานคิดสำคัญควบคู่กับการมุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคน ที่ เป็นนักคิด นักสร้างความรู้ อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาสภาพ สังคมผู้ผลิต (producer society) มากกว่าสังคมผู้บริโภค (consumer society) ที่มีนัยต่อการปฏิรูป หลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ มาจนถึงปัจจุบันงาน วิชาการในโครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นภาพสะท้อนล่าสุดที่ยังคงชี้ให้เห็นแนวคิดของ การมุ่งผลิตกำลังคนที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการ “ก้าวมัน ท้นโลก” นอกจากนี้การมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพกำลังคนยังนำมาสู่การพัฒนาบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาแนวโน้มความต้องการและการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรีโดยหน่วยงานกลาง ควบคู่กับความพยายามปรับโครงสร้างบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งด้วย

จรัส สุวรรณเวลาและคณะ (2540) กล่าวว่า การสอนในมหาวิทยาลัยถือเป็นการสอนต่อ ยอดจากการสอนในระดับมัธยมศึกษา เป็นการสอนที่มุ่งหวังจะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้สามารถนำความรู้ ของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มิใช่เป็นเพียงการเรียนรู้เหมือนในโรงเรียน ผู้สำเร็จการศึกษาเป็น บัณฑิตจะได้รับการยอมรับในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณในการประพฤติปฏิบัติตน ได้ชื่อว่าเป็น ปัญญาชน มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปจึงถือเป็นการกิจสำคัญที่จะสร้างนิสิตให้เป็นปัญญาชนหรือบัณฑิต ให้ได้อย่างเต็มภาคภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2007) กล่าวว่า แนวโน้มในการสร้างบัณฑิต เช่น การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจริงด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จากผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่จบตรงสาขาวิชา ซึ่งในการสรรหาอาจารย์ผู้สอนนั้น ควร มีระบบการสรรหาพัฒนาและประเมินผลอาจารย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีนโยบายสนับสนุนให้ อาจารย์ศึกษาต่อ รวมทั้งการฝึกอบรมด้านวิชาการเฉพาะทางของแต่ละสาขาวิชา เพื่อเพิ่มจำนวน คุณวุฒิของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดี มี คุณภาพทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ

การจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา ต้องคำนึงอย่างยิ่งถึงคุณภาพของบัณฑิต คุณภาพของบัณฑิตเป็นคุณภาพพื้นฐานของส่วนที่ถือว่าเป็นสมองของประเทศ การสร้างคนส่วนนี้จึงต้องมั่นใจว่า จะต้องได้คนที่มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีวุฒิภาวะที่จะเป็นบัณฑิตได้ ความเป็นบัณฑิตนั้นถือเสมือนเป็นมาตรฐานสากลบัณฑิตของสถาบันต่าง ๆ นอกจากถูกเปรียบคุณภาพระหว่างสถาบันต่าง ๆ ภายในประเทศแล้วยังเป็นหน้าตาที่ถูกนำไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น จึงเป็นเรื่องที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายจะต้องทำด้วยความไม่ประมาทเพื่อเพิ่มคุณค่าบัณฑิตของสถาบัน เพื่อความภาคภูมิใจของบัณฑิต จึงเป็นภาระและความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องตระหนักในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต

นอกจากการเรียนการสอนขั้นเรียนแล้ว การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมด้วย เพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนาให้นักศึกษาแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) การจัดบริการแก่นักศึกษาละศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ 2) การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมกิจกรรมเพื่อกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 ระบุว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" และ หมวด 4 มาตรา 24 (4) "การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา"

จากปัจจัยข้างต้นทำให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งต้องตระหนักถึงและร่วมมือร่วมใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ในสภาพปัจจุบันคงมองอย่างแยกส่วนกัน หากพิจารณาถึงเรื่องประกันคุณภาพแล้ว ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะด้านวิชาการเป็นสำคัญ จึงยังมีความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงความเป็นบัณฑิตอุดมคติ เพื่อส่งเสริมมิติด้านความเก่งกับความดีพร้อม ๆ กันไป

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตระหนักว่าบัณฑิตควรมีความรู้จริงในวิชาการและวิชาชีพควบคู่กับการมีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำความรู้ไปพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติเพื่อแข่งขันกับนานาชาติได้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้กำหนดคุณภาพที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไว้ดังนี้

1. ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ มีความเป็นผู้นำและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนได้

2. ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ มีความรอบรู้ มีความคิดด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาประยุกต์แนวทางใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ภาษา ตลอดจนสามารถสร้างงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และทำงานในสภาพการทำงานที่เป็นสากลได้

3. ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีม มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์มีเสถียรภาพดีและมีมุมมองทางเพศ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ (2549) บัณฑิตอุดมคติที่พึงประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนานักศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) คือบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสติปัญญา ใฝ่การเรียนรู้ นึกคิดอย่างเป็นระบบ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย มีวินัย รับผิดชอบต่อตนเอง และเอื้ออาทรต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น สุขภาพดีและความเป็นสากล สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาบัณฑิตให้มีความรู้ในสาขาวิชาการ/วิชาชีพ ควบคู่กับการมีคุณธรรม/จริยธรรม โดยสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างบัณฑิตอุดมคติ ดังนี้

1. การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาและแข่งขันในสังคมโลก

1.1 จัดให้มีศูนย์กิจกรรมนักศึกษาอย่างหลากหลาย น่าสนใจและพอเพียง

1.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

1.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้ใช้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งการเรียนรู้

1.4 สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างให้เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.5 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมทางศาสนา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีจริยธรรม คุณธรรม ระเบียบวินัย สมာธิ ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ

1.6 จัดให้มีโครงการปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ

1.7 ฝึกอบรมให้มีความรู้ทางด้านดนตรี กีฬา ศาสนา การใช้ชีวิตในสังคม

1.8 ยกย่อง เชิดชูเกียรติคุณครู นักศึกษา ศิษย์เก่าที่เป็นต้นแบบที่ดี

1.9 พัฒนาบุคลากรทางด้านกิจการนักศึกษาให้มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ดี

1.10 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการทำงานในระหว่างเรียน

1.11 พัฒนาหอพักนักศึกษาให้เป็นแหล่งศึกษา อาศัยและเอื้ออาทรต่อกัน (learning, living and caring)

1.12 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อพัฒนาสุขภาพและนันทนาการ

1.13 ให้นักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจะต้องทำงานตอบแทนสังคม

1.14 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา (campus life)

1.15 ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความเป็นสากล

2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษาให้เอื้ออาทรต่อการพัฒนานักศึกษา

2.1 การกำหนดปรัชญา นโยบาย วางแผนงาน โครงการ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

2.2 กำหนดให้การปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นภาระงานของอาจารย์ทุกคน

2.3 การขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ จะต้องนำผลงานการพัฒนา นักศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย

2.4 ให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนา นักศึกษาในแต่ละระดับการบริหาร

2.5 สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่ เพื่อการพัฒนา นักศึกษาอย่างเหมาะสม

2.6 กำหนดเป็นมาตรการเชิงบังคับให้นักศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการร่วมกิจกรรมตามที่ตั้งสถาบันกำหนด จึงจะถือว่าเล่าเรียนจบหลักสูตร

2.7 มีระบบการประกันคุณภาพด้านการพัฒนานักศึกษา

3. สร้างสรรค์องค์ความรู้ในด้านการพัฒนานักศึกษา หรือเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

3.1 สร้างหลักสูตรที่เน้นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยศึกษาจากการตั้งประเด็นปัญหา

3.2 สร้างโอกาสการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมจัดกิจกรรมกับสถาบัน

3.3 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ก่อนหลักสูตรตามความสนใจของนักศึกษาทั้งในและนอกชั้นเรียน

3.4 จัดหาอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการหาความรู้ของนักศึกษา เช่น Computer, Internet และสื่อสารโทรคมนาคมทั้งในสถาบันและหอพัก

3.5 ร่วมมือกับฝ่ายวิชาการ จัดกิจกรรมสัมมนา ชุมชน สังคม โดยให้เป็นหนึ่งของวิชาที่เรียน

3.6 ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น โดยผ่านชมรมวิชาการของสโมสรนักศึกษา

3.7 ส่งเสริมหลักสูตรของสถาบันให้มีลักษณะเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

3.8 ปรับปรุงหลักสูตรในหมวดการศึกษาทั่วไป ให้มีรายวิชาที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

3.9 กำหนดเป็นระเบียบ/ข้อบังคับให้สามารถเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงาน กิจกรรมนักศึกษา มาเป็นความสามารถทางวิชาการตามหลักสูตรได้

3.10 สนับสนุนให้อาจารย์บูรณาการกิจกรรมวิชาการกับกิจกรรมนักศึกษา เข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอน

ในการปฏิบัติตนตามแนวทางการเป็นบัณฑิตอุดมคตินักศึกษาต้องปฏิบัติตน ดังนี้

1. แต่งกายถูกต้องตามระเบียบของสถาบัน ถูกกาลเทศะ สะอาดและดูสบายตา
2. ตรงต่อเวลา มีวินัยในตนเอง เช่น เข้าชั้นเรียนตรงเวลา เลิกเรียนพร้อมอาจารย์ ส่งรายงานภายในเวลาดำหนด

3. ซื่อสัตย์ จริใจ เช่น มีคำพูดและการกระทำสอดคล้องกัน ทำงานที่อาจารย์ มอบหมาย ค้นหาความรู้อย่างเอาใจจริงเอาใจจ้ง

4. ขยันหมั่นเพียร เช่น มีความกระตือรือร้นต่อการเรียน ไม่ท้อแท้ในการทำงาน พยายาม ค้นหาความรู้อย่างเอาใจจริงเอาใจจ้ง

5. รับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงาน ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า ปฏิบัติงานให้ครบถ้วน มีวิธีการทำงานไปสู่เป้าหมาย มีการวางแผนอย่างเหมาะสมทันเวลา วางแผนอย่างมีระบบ ปฏิบัติงานตามแผนอย่างรอบคอบ ครบถ้วน มีการประเมินผล

6. ประหยัดและออม โดยการช่วยรักษาสาธารณสมบัติของมหาวิทยาลัย ไม่แต่งกาย เกินฐานะนักศึกษา รู้จักเก็บเงินไม่ฟุ่มเฟือย

7. สามัคคีในการทำงานเป็นกลุ่ม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือห่วงใยเพื่อน ๆ ไม่ดูงานแนะนำเพื่อนให้เกิดสุข เป็นกันเอง จริใจ มีผลงานสำเร็จร่วมกัน

8. มีสัมมาคารวะ มีมารยาทดีงาม ยกมือไหว้ทักทายอาจารย์ ไม่พูดคุยขณะอาจารย์สอน เข้าห้องเรียนก่อนอาจารย์

9. อุดหนุนเมื่อเกิดอุปสรรค ปฏิบัติงานจนสิ้นสุดไม่ทิ้งงานกลางคัน ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย อุดหนุนอดกลั้นต่อการช่วย การวิจารณ์และการตำหนิ

10. มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ เปิดรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีความคิดเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เชื่อและยอมรับในสิ่งที่สามารถอธิบายได้ พร้อมทั้งกล้าคิด กล้าเสนอแนวความรู้ใหม่ และพร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่น โดยยอมรับการทบทวนปรับเปลี่ยนความคิดไปในทางที่ถูกต้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

การสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการดำเนินงานจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาและนักศึกษาที่จะจบไปเป็นบัณฑิตก็ตาม โดยสถานศึกษาอาจารย์ ผู้สอน จำเป็นต้องปลูกฝังความรู้และคุณธรรมให้กับนักศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา สร้างสรรค์องค์ความรู้ ในด้านการพัฒนานักศึกษาหรือเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา โดยนักศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ผักผ่อน ปฏิบัติตนให้เป็นบัณฑิตที่ดีเพื่อพัฒนาประเทศชาติ

สรุปได้ว่า ด้านคุณภาพบัณฑิต หมายถึง กระบวนการการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่การรับนักศึกษา ทำการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ รวมทั้งได้ตามคุณลักษณะที่เป็นจุดเน้นของสถาบัน

2. ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

ความหมายการวิจัยและงานสร้างสรรค์

คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังฆมรรวมทั้งพัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

ชนิดา มิตรานันท์ และคณะ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความเป็นเลิศด้านการวิจัย หมายถึง ผลผลิตด้านการวิจัยที่แสดงถึงคุณภาพและการได้รับการยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ ประกอบด้วย จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานตีพิมพ์ต่อจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด จำนวนผลงานที่คณาจารย์เป็นนักวิจัยหลัก (Corresponding Authors) ต่อจำนวนผลงานทั้งหมด จำนวนครั้งของการถูกอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนผลงานทั้งหมด และค่าเฉลี่ย Journal Impact Factors (จากฐาน ISI) (ผลรวม Impact Factors ต่อจำนวนผลงานทั้งหมด)

ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ (2553, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ครอบคลุมทั้งผลงานจากการวิจัย การศึกษาเชิงลึกที่มีการวิเคราะห์สังเคราะห์และเผยแพร่ในวารสาร หนังสือ-ตำรา เอกสารประกอบการสอนเอกสาร คำสอนและสิ่งประดิษฐ์หรือชิ้นงานเพื่อการพัฒนางาน ดังนี้

1. งานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จแล้ว หมายถึง โครงการวิจัยที่ได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จ และได้เสนอรายงานการวิจัยไปเรียบร้อยแล้ว โดยที่โครงการวิจัยนี้ อาจจะเป็นโครงการวิจัยภายในของวิทยาลัยฯ หรือเป็นโครงการวิจัยของสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ ก็ได้

2. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสาร (Publications) หมายถึง ผลงานที่เขียน/จัดทำขึ้น โดยนำเนื้อหากจากผลงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ หรือทำเสร็จไปแล้ว ไปลงตีพิมพ์ในวารสาร

ทางวิชาการ ยกเว้น ผลงานวิทยานิพนธ์ของอาจารย์ หรือผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำเพื่อให้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก

3. ผลงานวิจัยที่นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ (Proceedings) หมายถึง ผลงานวิชาการที่ได้นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ทั้งในระดับประเทศ หรือนานาชาติ ที่เป็นการนำเสนอในรูปแบบ oral หรือ poster

4. บทความวิชาการ หมายถึง ผลงานที่จัดทำ/เขียนขึ้น และได้รับการตีพิมพ์ในเอกสาร/วารสารทางวิชาการ โดยมีการกำหนดประเด็นที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการและมีการสรุปประเด็น อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์ โดยที่ผู้เขียนสามารถให้ทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน

5. Reviewed Articles หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นและได้รับการตีพิมพ์ในเอกสาร/วารสารทางวิชาการ โดยมีการสรุปวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากผลงานวิจัย และ/หรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ได้อย่างชัดเจน

6. ตำรา-หนังสือ

1) ตำรา หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ อาจเขียนเพื่อตอบสนองเนื้อหาทั้งหมดของรายวิชา หรือส่วนหนึ่งของวิชาหรือหลักสูตรก็ได้ โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสะท้อนให้เห็นความสามารถในการถ่ายทอดวิชาระดับอุดมศึกษา

2) หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการ และ/หรือผู้อ่านทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร หรือต้องนำมาประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้จะต้องเป็นเอกสารที่เรียบเรียงขึ้นอย่างมีเอกภาพ มีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคงให้ทัศนะของผู้เขียนที่เสริมปัญญาความคิด สร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ และ/หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

7. เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน

1) เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอน ที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชา และวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ

2) เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอน ที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชา และวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และมีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน

8. CAI หมายถึง บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่อาจารย์ได้สร้างขึ้น โดย CAI 1 เรื่อง เป็น 1 ผลงาน

9. Virtual Classroom หมายถึง เว็บไซต์ที่อาจารย์สร้างขึ้นประกอบรายวิชาที่สอน โดยถือว่า Virtual Classroom 1 รายวิชาเป็น 1 ผลงาน

10. สิ่งประดิษฐ์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับลักษณะ องค์ประกอบ โครงสร้าง หรือกลไกของผลิตภัณฑ์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการพยาบาล รวมทั้งกรรมวิธีในการผลิต การเก็บรักษา หรือการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น หรือทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เช่น Model สื่อการเรียนการสอน

11. สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร หมายถึง หนังสือสำคัญที่รัฐออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์

แนวคิดการวิจัยและงานสร้างสรรค์

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานด้านการศึกษาที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สอนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษารายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 2) ระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 3) เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวน

อาจารย์ประจำ

4) ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

5) ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง(citation) ใน refered journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ (เฉพาะสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย)

สำหรับการพัฒนาการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตอีก 15 ปีข้างหน้า นั้น ตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550-2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) ที่มุ่งเน้นเป้าหมายการสร้างงานวิจัยทั้งในระดับบัณฑิตศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้ งานวิจัยระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางงานวิจัยเพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดไปสนับสนุนการวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่แตกต่างกันได้

2) การกำหนดเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ของแต่ละสาขาวิชา

3) มหาวิทยาลัยจัดให้มีการศึกษาวิจัยทั้งทางด้านการวิจัยพื้นฐาน (basic research) และ การวิจัยประยุกต์ (applied research) โดยร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม องค์กรวิจัยอื่น ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

4) ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของประเทศและทิศทางการพัฒนาวิชาการในระดับชาติ รวมถึงระดับนานาชาติ และมีผลงานวิจัยที่รัฐสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

5) ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับของสังคมนักวิชาการระดับนานาชาติ มีการตีพิมพ์และนำไปใช้อย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ไชยา ภาวะบุตร (2549) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในด้านที่ 6 ด้านวิทยานิพนธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ของอาจารย์ โดยมีแนวปฏิบัติคือ ปรับจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เปิดหลักสูตรที่ท่าสาหรณณ์ จัดประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์แก่นักศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรภายนอกเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

สมภาร ศิล (2552) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในด้านการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการวิจัยให้มีผลผลิตสูงทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยมีแนวการดำเนินงานคือ 1) จัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างศักยภาพของกรวิจัย 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาสามารถทำวิจัยได้จริง 3) กำหนดเกณฑ์ภาระงานให้อาจารย์ได้ทำวิจัยทุกคนอย่างน้อยหนึ่งเรื่องต่อคนต่อปี 4) สนับสนุนส่งเสริมโครงการเผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ในระดับชาติหรือนานาชาติ 5) จัดทำแผนการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงานวิจัย 6) จัดระดมการเพิ่มทุนวิจัยจากภายในและภายนอก 7) กำหนดเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนโครงการวิจัยให้สูงขึ้น 8) จัดกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัยที่หลากหลาย และ 9) จัดระบบการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน พันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์นี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจด้านนี้ได้ย่อมมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีระบบงานที่ดีแล้วจะต้องมีการจัดสภาพของสถาบันให้เอื้อต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ โดยมีการกำหนดคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมด้านการวิจัยให้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประสานร่วมมือภายในสถาบัน การเน้นสร้างสรรค์ผลงานวิจัย การมีวัฒนธรรมวิจัยที่เด่นชัด มีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำวิจัย การจัดสภาพ

แวดล้อมด้านการวิจัยให้เหมาะสม จะนำไปสู่การบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมภารกิจด้านการวิจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง

สุกัญญา โฉววิไลกุล (2543) กล่าวว่า บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้า หาคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัยและความรู้ใหม่มา ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน จะช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี นอกเหนือจากการเรียนการสอนปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง เช่น การรับฟังความคิดเห็นของประชาคม การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารหรือการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาคมเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการปรับเปลี่ยน การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ด้านจุดอ่อนจุดแข็งของสิ่งแวดล้อมภายใน ภายนอกสถาบันก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนต้องใช้กระบวนการวิจัยทั้งสิ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2542) กล่าวว่า งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนความเป็นสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งกระจายอยู่ทั่วไปทุก ภาคภูมิมุ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในภูมิภาคที่จะมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับ อุดมศึกษา นักศึกษาสามารถนำเรื่องที่ศึกษาไปพัฒนาท้องถิ่นได้และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็จะได้ เป็นกำลังหลักในการพัฒนาถิ่นฐานของตนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึง ควรเน้นข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่นในจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่บริการหรือพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นผู้นำในการวิจัยหาข้อมูลในพื้นที่ เป็นศูนย์กลางข้อมูลของท้องถิ่น ที่มีความสมบูรณ์ทันสมัยและถูกต้อง เชื่อถือได้ ประการสำคัญมหาวิทยาลัยจะต้องตื่นตัว พัฒนา บุคลากรทางการวิจัยและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกคณะวิชา ในการวางแผนการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อให้ท้องถิ่นหรือสังคมในวงกว้าง จนถึงระดับประเทศได้นำผลงานไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการ วิจัยของไทยที่สำคัญคือ การปล่อยให้เกิดวัฒนธรรม “นักวิจัยเดี่ยว” คือ การริเริ่มงานวิจัยเกิดจาก ความสนใจของนักวิจัยเอง ผลก็คือ ทำให้คำถามของนักวิจัยและคำตอบที่ได้ไม่สามารถช่วยตอบโจทย์ ที่เป็นปัญหาของการพัฒนาใหญ่ ๆ ได้ เพราะนักวิจัยแต่ละคนมีขีดความสามารถจำกัด มีมุมมองจำกัด มีความสนใจและความถนัดจำกัด สิ่งนี้ทำให้ระบบการวิจัยของประเทศสามารถช่วยแก้ปัญหาของ ประเทศได้ หรือได้ในขอบเขตที่จำกัด อย่างไรก็ตามข้อจำกัดต่าง ๆ สามารถแก้ไขได้ด้วยการมีระบบ การบริหารงานวิจัยที่ดี ที่จะช่วยให้นักวิจัยผลิตงานที่มีคุณภาพ และอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ความหมายการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การทำกิจกรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชนจัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การให้บริการวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคม เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือทำหน้าที่ใดที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้ตลอดจนความเข้มแข็งประเทศชาติและนานาชาติการบริการวิชาการเป็นการบริการที่มีค่าตอบแทนและบริการวิชาการให้เปล่า โดยมีการนำ ความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัยโครงการที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง โครงการที่สถาบันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาชุมชนหรือองค์กรภายนอกและเมื่อดำเนินการแล้ว มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แก่ชุมชนหรือองค์กรภายนอกในด้านต่าง ๆ หรือทำให้ชุมชนหรือองค์กรภายนอกสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพของตนเอง

ชนิดา มิตรานันท์ และคณะ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความเป็นเลิศด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง ผลผลิตด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่มีแผนและกิจกรรมบริการวิชาการและวิชาชีพที่สนองความต้องการของสังคมชุมชนและหน่วยงานภายนอก การจัดงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมบริการวิชาการและวิชาชีพ และมีการนำความรู้และประสบการณ์จากบริการวิชาการและวิชาชีพมาใช้ในการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) ได้ให้ความหมาย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการให้บริการแก่สังคมภายนอกสถาบันการศึกษา หรือเป็นการให้บริการที่จัดในสถาบันการศึกษาโดยมีบุคคลภายนอกเข้ามาใช้บริการ

แนวคิดการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัยการค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

อมรวิเศษ นาครทรรพ (2544) กล่าวว่า การกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมได้รับแรงกระตุ้นอย่างมากจากกระแสการเรียกร้อง โอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่องในรอบทศวรรษ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชนจึงนำมาซึ่งการขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งนี้นับตั้งแต่ที่มีการจัดทำ แผนอุดมศึกษาระยะยาวเมื่อกว่า 10 ปีที่แล้วเป็นต้นมา การกิจด้านการบริการวิชาการได้ถูกเน้นมาตลอด ซึ่งนอกจากจะถูกมองในฐานะกลไกตอบสนองความต้องการของสังคมแล้ว การให้บริการวิชาการในหลาย ๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย โดยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ไม่มีแนวคิดและนวัตกรรมในด้านรูปแบบและกลไกการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในแนวทางดังกล่าวอยู่ไม่น้อย จนมาถึงยุคปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาดูจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาเข้ารับบทบาทนี้อย่างจริงจัง

การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นการกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันควรมีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายในการให้บริการวิชาการให้ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนดำเนินงานในการให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณะวิชา หน่วยงานและมีการติดตาม กำกับ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านบริการทางวิชาการแก่สังคมด้วย

การให้บริการทางวิชาการสู่ชุมชนเป็นการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันและชุมชน มีการแลกเปลี่ยนความรู้สมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้กับนักศึกษาในการนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ได้ฝึกฝนทักษะด้านอาชีพตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ทราบความต้องการของสังคม ปัญหาทางสังคมและร่วมกันแก้ไข เพราะลำพังการเรียนการสอนภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการของสังคมได้

การบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน องค์การอิสระ องค์การสาธารณชน ชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้แก่สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย พัฒนาคำแนะนำทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการวิชาการด้วย

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการให้การศึกษา คือ ให้ความรู้แต่การให้ความรู้ไม่ได้หมายถึงการให้ความรู้เพื่อรับปริญญาแล้วถือว่าหมดหน้าที่ หากมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการที่แท้จริงก็ต้องถือว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจสำคัญ โดยบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้บริการทางวิชาการอาจจำแนกได้ 4 ประเภท ตามแนวคิด ดังนี้

1. การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการให้การศึกษาหลังจากจบการศึกษา เป็นการเพิ่มเติมความรู้ในสาขาที่เรียนและประกอบอาชีพอยู่ แต่ต้องการความทันสมัย ความก้าวหน้าในวิทยาการ
2. การศึกษาตลอดชีพ เป็นการศึกษาที่ต้องทำไปตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสรรพความรู้
3. การศึกษาใหม่ เป็นการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างจากที่เรียนมา เพราะการเปลี่ยนแปลงของโลกและของวิชาการ ทำให้ความจำเป็นที่ต้องติดตามหาความรู้เพิ่มเติม เช่น วิศวกรเรียนศาสตร์ทางการบริหาร เป็นต้น
4. การให้การศึกษาอันเป็นประโยชน์แก่สังคมทั่วไป เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ ซึ่งระดับและความต้องการในลักษณะต่าง ๆ กัน

วัตถุประสงค์ของการให้บริการวิชาการมี 3 ประการ คือ 1) การนำวิชาการออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเห็นได้ชัดในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลายแห่งทำกันอยู่และมีความต้องการสูง เพราะวิชาการก้าวหน้าเร็วทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ที่ได้สัมผัสกับปัญหาจริง แล้วหมั่นความเป็นผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้ได้รับประโยชน์ด้วยการนำประสบการณ์ที่ได้มาเสริมวิชาการ 3) การเป็นแหล่งรายได้ซึ่งนำมาใช้เสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ ตลอดจนเสริมรายได้ให้แก่บุคลากร ตัวอย่างกิจกรรมการให้บริการทางวิชาสู่ชุมชนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาได้จัดทำขึ้น ได้แก่ กิจกรรมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิต

กีดกัน Internet ตำบล เป็นต้น โดยให้นักศึกษา อาจารย์และชุมชน ได้ศึกษา/สำรวจ วิเคราะห์ พัฒนา และดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ก็ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การจัดฝึกอบรม การสนับสนุนด้าน ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการเงิน การร่วมเป็นเครือข่าย เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2557) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน คุณภาพ ในองค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 : การบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นตัวบ่งชี้ประเภท กระบวนการมี คำอธิบายตัวบ่งชี้ กล่าวว่า การบริการวิชาการเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา คณะควรคำนึงถึงกระบวนการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นำมาจัดทำแผนบริการวิชาการประจำปีทั้งการบริการวิชาการที่ทำให้เกิดรายได้และการบริการวิชาการ ที่คณะจัดทำเพื่อสร้างประโยชน์แก่ชุมชน โดยมีการประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ และ นำมาจัดทำเป็นแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักศึกษาให้มีประสบการณ์จากสภาพจริงและ นำมาใช้ประโยชน์จนเกิดผลลัพธ์ที่สร้างความพึงพอใจต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมี เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. จัดทำแผนการบริการวิชาการประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและ กำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จในระดับแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมและเสนอกรรมการ ประจำคณะเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2. โครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผน มีการจัดทำแผนการใช้ประโยชน์จากการ บริการวิชาการเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนานักศึกษาชุมชน หรือสังคม

3. โครงการบริการวิชาการแก่สังคมในข้อ 1 อย่างน้อยต้องมีโครงการที่บริการแบบให้เปล่า

4. ประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการบริการวิชาการแก่สังคมในข้อ 1 และนำเสนอกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา

5. นำผลการประเมินตามข้อ 4 มาปรับปรุงแผนหรือพัฒนาการให้บริการวิชาการสังคม

6. คณะมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับสถาบัน

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 5 คะแนน เรียงลำดับดังนี้

คะแนน 1 : มีการดำเนินการ 1 ข้อ

คะแนน 2 : มีการดำเนินการ 2 ข้อ

คะแนน 3 : มีการดำเนินการ 3-4 ข้อ

คะแนน 4 : มีการดำเนินการ 5 ข้อ

คะแนน 5 : มีการดำเนินการ 6 ข้อ

เสาวลักษณ์ รัตนิพนธ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการบริหารโครงการ/กิจกรรม การบริการวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานและบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จะต้องผ่านกลไกการบริหาร และกระบวนการดำเนินงานของคณะวิชาหรือหน่วยงาน ซึ่งมีผู้รับผิดชอบ ในรูปคณะกรรมการบริหารที่เรียกว่า คณะกรรมการบริหารโครงการบริการวิชาการ

2. การพิจารณารับงาน ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังนี้

2.1 เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการที่คณะวิชา/หน่วยงานที่รับผิดชอบ และอยู่ในวิสัยและความสามารถที่คณะวิชา/หน่วยงานจะดำเนินการให้ลุล่วงสำเร็จประโยชน์ได้

2.2 เป็นงานที่มีอยู่ในแผนดำเนินการหรือมีความสอดคล้อง

2.3 เป็นงานที่ได้รับคำตอบแทน หรือค่าบริการเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ หรือเป็นงานที่อธิการบดีสั่งการหรืออนุมัติให้ดำเนินการเป็นกรณีพิเศษ

2.4 การจัดทำโครงการบริการวิชาการแก่สังคม จะต้องจัดทำเป็นโครงการเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2.5 โครงการบริการวิชาการใดที่จัดทำต่อเนื่อง โดยมีอัตราจัดเก็บค่าบริการ และการบริหารงบประมาณ การกำหนดค่าใช้จ่าย และการแบ่งสัดส่วนรายได้ตอบแทนไม่เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญให้ขออนุมัติอธิการบดีเพียงครั้งแรกรั้งเดียว

นอกจากนั้น เสวตลักษณ์ รัตนิพนธ์ (ม.ป.ป.) ยังได้กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ ไว้ดังนี้

1. ระบบและกลไกการบริหารทางวิชาการ

1.1 มีระบบและกลไกการบริหารทางวิชาการแก่สังคม และดำเนินการตามระบบที่กำหนดมีการวางแผนวาง ขันตอน และหลักเกณฑ์ของการให้บริการวิชาการด้านต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับพันธกิจของสถาบัน มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจให้อาจารย์บุคคลทุกระดับมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ เวลาและจิตแห่งบริการ (service mind) ในการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน กำหนดภาระงานของอาจารย์และบุคลากรให้ชัดเจน โดยมีระบบการเทียบเคียงและทดแทนระหว่างภาระงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม ตามความถนัดและจุดเน้นของสถาบันในการให้บริการทางวิชาการนี้ ควรมีการวางแผน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 มีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนมีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานประจำด้านอื่น ๆ ของอาจารย์และบุคลากร เช่น การกำหนดให้นักศึกษานำความรู้ไปจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

1.3 มีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการวิจัยมีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการกับการวิจัยอย่างเป็นระบบ เช่น

1) มีการนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์จริงที่ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนในทุกระดับ และ

2) นำความรู้ประสบการณ์จากการให้บริการกลับมาพัฒนาต่อยอดไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย เป็นต้น

1.4 มีการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย โดยให้มีส่วนร่วมของผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ และนักศึกษา ซึ่งเป็นทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทั้งในระดับแผนกดำเนินงาน เป้าหมายของสถาบัน ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร คุณภาพของบุคลากร คุณภาพของการให้บริการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนดไว้

1.5 มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยสถาบันนำผลการประเมินไปพัฒนาแผน พัฒนาระบบการและผลสัมฤทธิ์ที่ได้อย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม

2. กระบวนการบริการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2.1 มีการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพ เพื่อประกอบการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการตามจุดเน้นของสถาบันมีการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการตามจุดเน้นและความเชี่ยวชาญของสถาบัน

2.2 มีความร่วมมือด้านบริการวิชาการเพื่อการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพสถาบันมีการเชิญหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมจากชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่จะให้บริการมาร่วมร่วมมือ (Collaboration) ในลักษณะของการสร้างเครือข่าย (Networking) ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการนำผลการวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือไปใช้พัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการหรือส่วนการผลิต มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำปรึกษาแนะนำและจัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร ทำความเข้าใจร่วมกันในภาคอุตสาหกรรมหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ในชุมชน

2.3 มีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคมมีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคมว่า สอดคล้องกับความต้องการ

การของผู้รับบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการประเมินผลที่เกิดกับนักศึกษา อาจารย์และบุคลากร ผู้ให้บริการ ทั้งในด้านการนำความรู้ความเชี่ยวชาญ ไปใช้ประโยชน์ การสื่อสาร การชี้แจงแนะนำให้ผู้รับบริการและประชาชน

2.4 มีการนำผลการประเมินในข้อ 2.3 ไปพัฒนาระบบและกลไก หรือกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการมีการนำผลการประเมินการให้บริการทางวิชาการไปพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการ มีระบบและกลไกการให้บริการ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการให้บริการ ขอบเขตการให้บริการค่าใช้จ่ายระยะเวลาในการให้บริการ สัญญาการบริการ ซึ่งรวมทั้งการควบคุมและการกำกับคุณภาพของการให้บริการ โดยจัดให้มีระบบให้ข้อมูลที่ชัดเจน มีความเป็นธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2.5 มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในสถาบันและเผยแพร่สู่สาธารณชนสถาบันมีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรภายในสถาบัน ซึ่งรวมทั้งผู้เรียนด้วย จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผยแพร่ประสบการณ์ในการให้บริการผ่านทางสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลการบริการวิชาการเผยแพร่สู่สาธารณะชนในการให้บริการทางวิชาการในลักษณะห่วงโซ่คุณภาพที่สนองความต้องการและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานวิชาชีพสังคมได้อย่างมีคุณภาพตามศักยภาพและความพร้อมตามจุดเน้นของสถาบัน พิจารณาได้จาก

- 1) ประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการ
- 2) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และ
- 3) ความรู้ที่เกิดจากการให้บริการทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้นั้นภายใน

และภายนอกสถาบัน

สรุปได้ว่า การบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษา วิจัยค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม โดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยมีกระบวนการกับการเรียนการสอนพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ออกมาตลอดเวลา เป็นที่พึ่งและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องอันก่อให้เกิด ความมั่นคง ความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ

2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ความหมายการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การ

เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

ชนิดา มิตรานันท์ และคณะ (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความเป็นเลิศด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผลผลิตด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สามารถสร้างจิตสำนึกแห่งศิลปวัฒนธรรมไทย ให้เกิดกับคณาจารย์และนิสิตทุกระดับในภาควิชาการศึกษาประกอบด้วยแผนการสอนที่สอดแทรกประเด็นคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรมในวาระสำคัญต่าง ๆ ที่ทำให้คณาจารย์และนิสิตเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก และได้รับความพึงพอใจ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติโดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องปลูกฝังส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งงาม ความมีสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามอย่างมีรสนิยมให้เกิดในจิตสำนึกและในวิถีชีวิต มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ สถานศึกษาจึงมีนโยบายและการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล และสถาบัน โดยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนในลักษณะโครงการและส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้วิถีชีวิตและบรรยากาศ ในมหาวิทยาลัยน่าอยู่มีชีวิตที่มีคุณค่าอย่างมีรสนิยม และสามารถอยู่ในสังคมด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจอย่างมีความสุข

แนวคิดการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่คนไทย และทุกหน่วยงานของชาติจะต้องให้ความสำคัญในการทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาให้เป็นสมบัติของประเทศชาติ การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล เป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดความชื่นชมความดีงามของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นหนึ่งภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการศึกษา

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรีย์ต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

โครงการวิจัยฯ ชุดพัฒนาสังคม (2550) กล่าวว่า ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งแสดงความเจริญของมนุษย์ชาติใดมีศิลปวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างของตนเอง พื้นฐานของวัฒนธรรมที่สามารถสืบทอดต่อกันมาเป็นเวลานาน หลายชั่วอายุคน นอกจากจะแสดงถึงความเจริญทางจิตใจของชนในชาติยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและความสามัคคีในการรักษาเอกลักษณ์ของชาติไว้ได้ ศิลปะและวัฒนธรรมมีความผสมผสานกลมกลืนกันในลักษณะของการสืบทอดพฤติกรรม ความคิดความเชื่อ รูปแบบของผลงานและแนวความคิดในการสร้างงานนั้น

จิรวีวัฒน์ พิระสันต์ (2550) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่ที่จำเป็นจะต้องให้การศึกษาด้านวัฒนธรรมแก่นักศึกษาในสถาบันการศึกษาทุกคน เพื่อหล่อหลอมให้บัณฑิตทุกคนเข้าใจประทับใจและซาบซึ้งในคุณค่าของวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษา สามารถมีบทบาทในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น ในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ สถาบันการศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์การศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นท่านบงกชมิให้วัฒนธรรมต่างชาติไหลเข้ามาเบียดบังวัฒนธรรมของชาติ หน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การช่วยพัฒนาสังคม ในการพัฒนานี้หมายถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยี มาช่วยอย่างมาก สถาบันการศึกษาจึงต้องฉลาดพอที่จะทำงานให้ได้ผลทั้งสองอย่างคือ ใช้เทคโนโลยี มาช่วยพัฒนาสังคม ขณะเดียวกันต้องอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาติให้ได้ด้วย ต้องพยายามให้การศึกษานักนักศึกษาให้เข้าใจอย่างซาบซึ้งถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ก่อนที่จะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของชาติอื่น การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติจะต้องอาศัยสื่อหลายอย่างช่วยกัน หอสมุดเป็นสื่อกลางการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติอย่างดีเยี่ยม การพัฒนาปรับปรุงหอสมุดให้มีหน่วยงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่สถาบันการศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุน โดยที่หอสมุดของสถาบันศึกษามีส่วนหนึ่งเก็บเทพวิดิโอเทป ภาพยนตร์ หรืองานเสียงที่สามารถเก็บรักษาเพลงไทยอมตะเก่า ๆ การแสดงละครนาฏศิลป์ของไทย ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยทุกท้องถิ่น ทุกภาคไว้สำหรับอนุชนรุ่นหลังได้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเป็นการอนุรักษ์และบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยอันดีงาม ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสถาบัน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและธรรมชาติของแต่ละสถาบันและมีการบูรณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการทำนุบำรุง ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมจึงถือเป็นการดำรงคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นไทยไว้ท่ามกลางความเป็นสากลของโลกปัจจุบัน

การสืบทอดภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่ผูกพันวิถีชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ เป็นมรดกที่ตกทอดมาช้านาน มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจึงต้องทำหน้าที่ในการทำนุบำรุงอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้อย่างดีที่สุด ทุกคณะวิชาควรมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละกิจกรรมจะต้องขอความร่วมมือจากบุคลากร นักศึกษาและหน่วยงานให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดประเพณีและคุณค่าต่าง ๆ สู่บุคลากรและนักศึกษามีการติดตามประเมินผลโครงการ เพื่อการวิเคราะห์และนำมาปรับปรุงในโครงการอื่นต่อไป นอกจากนี้ยังต้องมีกิจกรรมการศึกษาที่โยงใยไปถึงท้องถิ่น ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมจะเป็นสถานที่รวบรวมข้อมูลเรื่องราวของท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เพื่อแนะนำให้คนได้รู้จักจังหวัดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างดีที่สุด ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมจะเป็นสถานที่รวมภูมิปัญญาสาขาต่าง ๆ โดยงานศูนย์ศิลปวัฒนธรรมควรเป็นงานของทุกคนคณะในสถาบัน และประการสำคัญการที่จะทำให้ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมมีความหมาย มีคุณค่าอย่างกว้างขวางนั้น จะต้องมีส่งเสริมให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งเหล่านี้ และมีการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 40-42) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ไว้ 2 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 10 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม และตัวบ่งชี้ที่ 11 การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 10 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีคำอธิบาย ดังนี้ ศิลปะและวัฒนธรรม เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพ วิถีชีวิต และจิตใจที่ตงามของบุคคลและสังคม เป็นพันธกิจหลักประการหนึ่งที่สถานศึกษาพึงตระหนัก ที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้สังคมในสถานศึกษาอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อย่างมีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่างที่น่าศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของสังคม การส่งเสริมสนับสนุนจำต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพที่จริงใจได้ต่อเนื่องที่มั่นคงและยั่งยืน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดและสามารถประเมินผลได้ ประเด็นการพิจารณา ดังนี้

1. มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
 2. บรรลุเป้าหมายตามแผนประจำปีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
 3. มีการดำเนินงานสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง
 4. เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อชุมชนภายใน/ภายนอก
 5. ได้รับการยกย่องระดับชาติและ/หรือนานาชาติ
- โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 5 คะแนน เรียงลำดับดังนี้

คะแนน 1 : มีการดำเนินการ 1 ข้อ

คะแนน 2 : มีการดำเนินการ 2 ข้อ

คะแนน 3 : มีการดำเนินการ 3 ข้อ

คะแนน 4 : มีการดำเนินการ 4 ข้อ

คะแนน 5 : มีการดำเนินการ 5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 11 การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม มีคำอธิบายว่า ศิลปะและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์และรสนิยม เกิดรูปแบบวิถีชีวิตและสังคมโดยมีลักษณะที่เป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องรู้ทันอย่างมีปัญญา โดยมีแผนในการพัฒนาให้ความรู้และประสบการณ์ด้านสุนทรียภาพในบริบทของศิลปะและวัฒนธรรม สามารถเลือกรับ รักษา และสร้างให้ตนเองและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างรู้คุณค่าความงาม อย่างมีสุนทรีย์ที่มีรสนิยม โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบันที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี

2. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์

3. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงามสอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

5. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็น 1-4 ไม่ต่ำกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 5 คะแนน เรียงลำดับดังนี้

คะแนน 1 : มีการดำเนินการ 1 ข้อ

คะแนน 2 : มีการดำเนินการ 2 ข้อ

คะแนน 3 : มีการดำเนินการ 3 ข้อ

คะแนน 4 : มีการดำเนินการ 4 ข้อ

คะแนน 5 : มีการดำเนินการ 5 ข้อ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557, หน้า 119) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ที่ระบบและกลไกการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเป็นแบบกระบวนการ โดยมีคำอธิบายตัวบ่งชี้ ไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องมีนโยบาย แผนงาน โครงสร้าง และการบริหารจัดการงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานเผยแพร่วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามจุดเน้นของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2. จัดทำแผนด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน
3. กำกับติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
4. ประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

5. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
6. เผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน
7. กำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปะและวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 5 คะแนน เรียงลำดับดังนี้

- คะแนน 1 : มีการดำเนินการ 1 ข้อ
- คะแนน 2 : มีการดำเนินการ 2 ข้อ
- คะแนน 3 : มีการดำเนินการ 3-4 ข้อ
- คะแนน 4 : มีการดำเนินการ 5 ข้อ
- คะแนน 5 : มีการดำเนินการ 6-7 ข้อ

สรุปได้ว่า ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมที่จำต้องปลูกฝัง ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งมา ให้เกิดในจิตสำนึกและในวิถีชีวิต มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนในลักษณะโครงการและส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน

2.5 ประวัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาโดยสังเขปของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจจำแนกตามระยะเวลาที่ได้พัฒนามาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) ได้ 3 ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 : ยุคเป็นวิทยาลัย (พ.ศ. 2436-2488)

“มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เดิมเป็นวิทยาลัยเรียกว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้รับการสถาปนา (จัดตั้ง) ขึ้นโดยพระบรมราชานุญาตในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2436 (ร.ศ.112) ซึ่งตรงกับวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 และได้พระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” เพื่อถวายเป็นพระบรมราชานุสรณ์เฉลิมพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญพระองค์หนึ่งของไทยและทรงตั้งวัตถุประสงค์ของการสถาปนา “มหามกุฏ

ราชวิทยาลัย” ไว้ตอนหนึ่งว่า “เพื่อเป็นที่เล่าเรียนศึกษาพระปริยัติธรรมของภิกษุสามเณร” ดังแจ้งความของกระทรวงธรรมการ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2436 (ร.ศ. 112) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 10, หน้า 526

ยุคที่ 2 : ยุคเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (พ.ศ. 2488 - 2540)

ในยุคนี้เริ่มจากปี พ.ศ. 2488 โดยกรรมการมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ขณะทรงดำรงพระสมณศักดิ์เป็นสมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ ทรงเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาขึ้น เรียกว่า “สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย” กล่าวได้ว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” พัฒนาคือเป็น “มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา” เป็นไปตามที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงพระดำริไว้เมื่อครั้งที่พระองค์ยังทรงพระชนม์อยู่ และได้เปิดทำการสอนในรูปแบบของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 และมีวัตถุประสงค์ตามที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงตั้งไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระปริยัติธรรมของพระสงฆ์
2. เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาวิชา ซึ่งเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศแห่งกัลปบุตรทั้งหลาย
3. เพื่อเป็นสถานที่จัดสั่งสอนพระพุทธศาสนา

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงมีพระดำริในเรื่องการศึกษาที่กว้างไกล ทรงเห็นว่าพระภิกษุสามเณรนั้นควรจะได้ศึกษาทั้งความรู้ทางพระศาสนา และความรู้อื่น ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งทรงเรียกว่า “วิทยา” อันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ เพราะความรู้ดังกล่าวนี้ แม้จะไม่ใช่ประโยชน์ต่อการพระศาสนาโดยตรง แต่ก็จะเป็นสื่อกลางและปัจจัยเกื้อหนุนต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง ไม่ว่าพระภิกษุสามเณรนั้นจะยังคงอยู่ในสมณเพศ หรือลาสิกขาออกไปเป็นพลเมืองของชาติในยุคที่ 2 นี้ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516) เมื่อนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงได้ขยายการศึกษาจากส่วนกลางออกสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 1 แห่ง รวมเป็น 8 แห่ง คือ

- (1) วิทยาเขตมหาสารคามราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- (2) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครปฐม
- (3) วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ที่ จังหวัดขอนแก่น
- (4) วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงใหม่
- (5) วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- (6) วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่ จังหวัดร้อยเอ็ด
- (7) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเลย

(8) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งต่อมา (พ.ศ. 2530) มหาวิทยาลัยได้ตระหนักว่าวิชาการทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมะที่ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและวิทยาการด้านต่าง ๆ จึงอนุมัติให้เปิดดำเนินการจัดตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาชั้น เพื่อเปิดสอนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เรียกว่า “บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2530 โดยได้เปิดสอนในระดับปริญญาโทครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2531 และได้เปิดสอนในระดับ

ยุคที่ 3 : ยุคเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ (พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน)

มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา อันมีนามว่า “สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้นามใหม่ว่า “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540” กล่าวได้ว่า “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาที่กว้างกว่าเดิม คือ “ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” (มาตรา 6)

ครั้งต่อมา (พ.ศ. 2530) มหาวิทยาลัยได้ตระหนักว่าวิชาการทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมะที่ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและวิทยาการด้านต่าง ๆ จึงอนุมัติให้เปิดดำเนินการจัดตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาชั้น เพื่อเปิดสอนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เรียกว่า “บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2530 โดยได้เปิดสอนในระดับปริญญาโทครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2531 และได้เปิดสอนในระดับปริญญาเอกครั้งแรก เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2548

ในยุคที่ 3 นี้ (พ.ศ. 2549) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ขยายการศึกษาจากวิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยจัดตั้งเป็นวิทยาลัยเพิ่มอีก 2 แห่ง คือ (1) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ (2) วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ตั้งอยู่ที่จังหวัดยโสธร

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2557) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีอายุได้ 121 ปี เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และมีคณะวิชา 5 คณะ คือ (1) คณะศาสนาและปรัชญา (2) คณะมนุษยศาสตร์ (3) คณะศึกษาศาสตร์ (4) คณะสังคมศาสตร์ (5) บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน เปิดสอนหลายสาขาวิชา อาทิ สาขาวิชาพุทธ

ศาสตร์ สาขาวิชาปรัชญา สาขาวิชาภาษาไทย ส่วนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ก็เปิดสอนหลายสาขา วิชา อาทิ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย



พระมหามงกุฎหมายถึงพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 พระผู้ทรงเป็น
ที่มาแห่งนาม “มหามกุฏราชวิทยาลัย”

พระเกี้ยวประดิษฐานแบบหมอนรองหมายถึง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
รัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงเป็นผู้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้งมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระ
ราชทานทรัพย์บำรุงปีละ 60 ชั่ง

หนังสือ หมายถึง คัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา โดยที่มหามกุฏราชวิทยาลัยจัดตั้ง
ขึ้นเพื่อเป็นแหล่งผลิตคัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา สำหรับส่งเสริมการศึกษาและเผยแผ่
พระพุทธศาสนา

ปากกาปากไก่อ่ ดินสอ และม้วนกระดาษหมายถึง อุปกรณ์ในการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนถึง
อุปกรณ์ในการผลิตคัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา เพราะมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทำ
หน้าที่เป็นทั้งสถานศึกษาและแหล่งผลิตตำราทางพระพุทธศาสนา

ช่อดอกไม้แย้มกลีบในทางการศึกษา หมายถึง ความแบ่งบานแห่งสติปัญญาและวิทยาความรู้
แต่ในทางพระศาสนาหมายถึง กิตติศัพท์ กิตติคุณ ที่พึงขจรไปดุจกลิ่นแห่งดอกไม้โดยมีความหมาย
รวม คือความเจริญรุ่งเรืองและเกียรติยศ อีสริยยศ บริวารยศ

พานรองรับหนังสือหรือคัมภีร์หมายถึง มหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันเพื่อความมั่นคง
และแพร่หลายของพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการศึกษาและการเผยแผ่

วงรัศมีหมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาที่บังเกิดขึ้นจากกิจกรรมของ มหาม
กุฏราชวิทยาลัยภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ไทย

มหามกุฏราชวิทยาลัยหมายถึง สถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก ปัจจุบัน
คือ “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

2. ปรัชญาปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์

2.1 ปรัชญา (Philosophy)

“ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามแนวพระพุทธศาสนา”

Academic Excellence based on Buddhism

2.2 ปณิธาน (Aspiration)

มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนาระบบการดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม ชี้นำและแก้ไขปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

2.3 วิสัยทัศน์ (Vision Statements)

เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตซึ่งมีความเป็นเลิศด้านพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

2.4 พันธกิจ (Mission Statements)

ให้การศึกษ วิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.5 วัตถุประสงค์ (Objectives)

(1) ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการพระพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ

(2) ผลิตบัณฑิตให้เป็นคนดี คือ คิดดี พูดดี และทำดี ตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา

(3) บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นประจักษ์ชัดเจน ต่อสังคมไทยและสังคมโลก

(4) ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทางสังคมศาสตร์ และมีคุณภาพทั้งด้านความรู้และความประพฤติ

(5) ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย : บัณฑิตมีความรอบรู้ในหลักพระพุทธศาสนาและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย : บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

ศาสนสุภาษิตประจำมหาวิทยาลัย : วิชชาจรมสมปนโน โสเสฏฐ เทวมานุเส หมายถึง ผู้สมบูรณ์ด้วยความรู้และความประพฤติ เป็นผู้ประเสริฐในหมู่เทพและมนุษย์

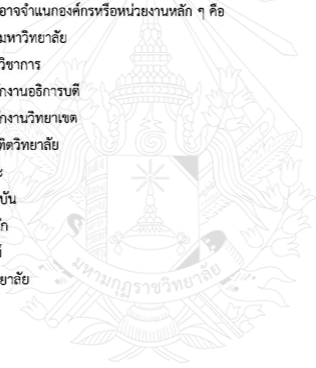
สีประจำมหาวิทยาลัย : สีส้ม หมายถึง สีประจำพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวซึ่งตรงกับวันพฤหัสบดี อันเป็นวันพระราชสมภพ

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย : ต้นโพธิ์ เป็นที่ตรัสรู้ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า
คติพจน์ประจำตัวนักศึกษา : ระเบียบ สามัคคี บำเพ็ญประโยชน์

3. โครงสร้างองค์การและโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างองค์การ (โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน) หรือโครงสร้างการบริหาร เป็นการจัดการความในมาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และเป็นการจัดตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติที่กำหนดให้รัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ) มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 คือ "มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม" การจัดโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ตามความในมาตรานั้น ๆ โดยอาจจำแนกองค์กรหรือหน่วยงานหลัก ๆ คือ

- (1) สภามหาวิทยาลัย
- (2) สภาวิชาการ
- (3) สำนักงานอธิการบดี
- (4) สำนักงานวิทยาเขต
- (5) บัณฑิตวิทยาลัย
- (6) คณะ
- (7) สถาบัน
- (8) สำนัก
- (9) ศูนย์
- (10) วิทยาลัย



2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพ มังงานวิจัย ดังนี้

อัญชนก พานิช (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ระดับประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 32 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 512 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวแปรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1)พฤติกรรมกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 2. ประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก 3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พฤติกรรมกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ฤกษ์ชัย ทันหทัยบุรณ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสารคณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ด้านการตลาด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการสื่อสาร 3 อันดับแรก คือ หลักสูตร การผลิตสื่อมัลติมีเดีย เทคโนโลยีการถ่ายภาพ และการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาองค์กร/ชุมชน/สังคม ระยะเวลาการฝึกอบรม 1 วันต่อหลักสูตร ในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ในราคายินดีที่จะจ่าย 3,000 บาทต่อหลักสูตร และคาดว่าจะมาใช้บริการเฉลี่ย ปีละ 3 ครั้ง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการ พบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสถานที่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์

อโนมา รัตนน้อย (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัย และงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ขั้นตอนในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางด้านศิลปะมีลักษณะเหมือนกับขั้นตอนการทำงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) แหล่งทุนสำหรับการทำงานวิจัยมีมากทั้งจากหน่วยงานภายในสถาบันและหน่วยงานภายนอก แต่การทำงานสร้างสรรค์อาจารย์ต้องใช้ทุนส่วนตัว 3) งานวิจัยของอาจารย์มีน้อยเพราะไม่มีความถนัดในการทำงานวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องของการเขียน 4) อาจารย์เลือกทำวิจัยคนเดียว เพราะระยะเวลาที่ใช้ในการทำไม่นานและมีภาระครอบครัว 5) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารจะมีเวลาสำหรับการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์น้อยลง และจะเป็นปัญหาสำหรับการทำงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ในสาขาที่จำเป็นต้องใช้เวลาต่อเนื่องในการทำงาน

กาญจนา เกษร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพัทธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ขวัญตา เกื้อภูรัฐ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิกัญชลา สันเหลือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และระดับสถานศึกษา และเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 958 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือได้ตั้งแต่ 0.977 ถึง 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ซึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่อยู่ระดับประถมศึกษา กับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและจากการเปรียบเทียบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์ และ 4) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับสถานศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย

คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (-0.04) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.70) กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.11) สำหรับอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (0.55) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14)

ภาคภูมิ นันทปรีชา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard : กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาขั้นตอนกระบวนการจัดทำตัวชี้วัดขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) 10 ท่านจากแต่ละหน่วยงานในสถาบันฯ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบในการดำเนินการโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาจากการสัมภาษณ์ และการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ผลการศึกษา ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า สถาบันฯมีการจัดทำตัวชี้วัด 2 ลักษณะคือ 1) ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กร และ 2) ตัวชี้วัดที่สถาบันฯจัดทำเพื่อวัดผลการดำเนินงานในระดับส่วนงานของสถาบันฯ ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการจัดทำแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีขององค์กร 2) การจัดทำตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. 3) การจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงานซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ นโยบายของผู้บริหารองค์กร ด้านการจัดการข้อมูล ความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน การสื่อสารภายในส่วนงาน การติดตามประเมินผล การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ความไม่เข้าใจ และความวิตกกังวลของบุคลากร ความซับซ้อนของการจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงาน การตั้งตัวชี้วัดส่วนงานระยะเวลาในการจัดทำ ความศรัทธาของบุคลากรต่อหัวหน้างาน การกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. และความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร โดยปัจจัยต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard

จรรยารัตน์ แก้วปิ่นพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความ

สัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูอาสาสมัคร กศน. และครู กศน. ตำบล จำนวน 97 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้หาค่าความเที่ยงตรง (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทองคำ พิมพ์า (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ สอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87, .83 และ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัตโนมัติ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ 4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางคณา กาญจนานพาทิ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะผู้ตามและประสิทธิภาพองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะผู้ตามและประสิทธิภาพองค์กร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้ตาม ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย จำนวน 239 คน โดยการตอบแบบสอบถาม และผู้บริหารระดับสูงจำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = 0.963$) ด้านความมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (β) ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี = 0.424 การสร้างแรงบันดาลใจ = -0.299 การกระตุ้นทางปัญญา = -0.123 และภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (β) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา = -0.143 ผู้ตามแบบเอาตัวรอด = 0.262 ผู้ตามแบบห่างเหิน = -0.255 4) ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่างมีวัตถุประสงค์

ประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และสร้างสมการพยากรณ์ทำนายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 357 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ปัจจัยนั้น โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีเพียง 3 ปัจจัย ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการสื่อสาร (0.339) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (0.281) และปัจจัยการจัดการข้อมูล (0.259) ตามลำดับสมการพยากรณ์ ได้แก่

$$1. \text{ สมการในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.475 + 0.259T2 + 0.339T1 + 0.281T3$$

$$2. \text{ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.279Z2 + 0.354Z1 + 0.288Z3$$

กุลนิษฐ์ ฐัญญ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 332 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ และแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่

ในระดับปานกลาง (2) ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รักเกียรติ หงษ์ทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันออก การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันออก และการแสวงหาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันออก ขอบเขตการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันออก 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยแจกแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนทั้งหมด 1,043 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปล และอภิปรายผลด้วยวิธีการเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ Canonical Correlation และ Path Analysis ตามสมมุติฐานการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันออก ด้วยคำถามเชิงลึกในการลงพื้นที่จริง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกมีทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความร่วมมือและการตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมิติความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเป้าหมาย และมีมิติการปรับตัวขององค์การ ด้านวิธีการปรับ ตัวและการจัดการการปรับตัว และจากผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก คือ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกควรให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง เพราะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การและการปรับตัวขององค์การ

โชติกา พรหมเทศ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ประสิทธิภาพสถาน

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของครูและด้านคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับดีมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประเด็นสุดท้าย แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สรุปได้ว่า ด้านแรกภาวะผู้นำแบบสั่งการผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ ระบุระยะเวลาการปฏิบัติงานและกำหนดส่งงานที่แน่นอน ด้านที่สอง ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการทำงาน ด้านที่สาม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีความจริงใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย และด้านสุดท้าย ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ต้องพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่ปฏิบัติได้อย่างเสมอภาค มีความจริงใจ

อภิขญา ศักดิ์ศรีพิชัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ จำแนกดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและประสิทธิผลการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้วัดประสิทธิผลการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี จำนวน 200 คน ใช้การทดสอบโดยการนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมบริการในประเทศสิงคโปร์ โดย การใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ T-Test, One-way ANOVA, Simple Regression และ Pearson Correlation ได้ผลสรุปดังนี้ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 29-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จากการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันไม่ได้มีประสิทธิผลการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจด้านการบริการ ผลการศึกษาอาจจะนำไปปรับใช้ในประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียน เพื่อสร้างความแตกต่างทางธุรกิจ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

บริดจ์ (Bridges, 1992 อ้างใน มารศรี สุธานี, 2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ชีฟ และโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit, 1987 อ้างใน มารศรี สุธานี, 2540) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล จำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วย โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าคนที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ดังนั้น จะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

- (1) เป็นผู้สิ่งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา
- (2) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน
- (3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจเห็นคล้อยตาม
- (4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- (5) ลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

ทอมป์สัน (Thompson, 1990 อ้างใน มารศรี สุธานี, 2540) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลายอย่างในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ แต่วิธีการที่ใช้มาก 7 อย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเขียน การพูด การจัดโครงการ การเป็นแม่แบบการใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมา อุปไมย และการสร้างความไว้วางใจ

โทมัส (Thomas, 1991 อ้างใน เทียง เหมียดโรสง, 2542) ได้ศึกษาวิธีการใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยสรุปว่า 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้น ในเรื่องการวางแผน การให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจนมีความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ ส่วนคนที่เหมาะสม จะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ 3) รูปจำลอง การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและใช้เป็นแม่แบบได้ 4) การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

จอห์นสัน (Johnson, 1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียนและความสำเร็จทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มลรัฐโอเรกอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นอิสระทางวิชาการของครูมีความชัดเจนน้อย

ซาลัส (Salas, 1993) ได้ศึกษาการเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์การและบรรยากาศโรงเรียน โดยที่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วยคณะครู 75 คน ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน นักเรียน 27 คน และผู้ปกครองนักเรียน 22 คน ผลการศึกษาพบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีความชัดเจนตรงกันว่ามีความแตกต่างระหว่างบรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศที่ควรเน้นมากกว่าในเรื่องบรรยากาศโรงเรียนที่ควรเน้น และความสอดคล้องกับโรงเรียนบรรยากาศที่ควรจะเน้นมากกว่าในเรื่องบรรยากาศโรงเรียนจริง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรประจำและบุคลากรอัตราจ้าง จำนวน 800 รูป/คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรประจำและบุคลากรอัตราจ้าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie & Morgan จำนวนประชากรทั้งหมด 800 รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 รูป/คน
2. เลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ยึดตามวิชาเขตแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	360	117
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	44	14
3. สิรินครราชสีมา	50	16
4. อีสาน	80	26
5. ล้านนา	55	18
6. ศรีธรรมมาโคกราช	52	17
7. ร้อยเอ็ด	105	34
8. ศรีล้านช้าง	54	18
รวม	800	260

ที่มา : ฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2557

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Question-naire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แปลผลข้อมูลตามเกณฑ์ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แผลผลข้อมูลตามเกณฑ์ ดังนี้

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

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาจากหลักการแนวคิดทฤษฎี และเอกสาร ได้นำหลักการและแนวคิดมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิด และแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ให้ได้ตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.2 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับความคาดหวัง โดยกำหนดหัวข้อที่ต้องการถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาแก้ไข ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

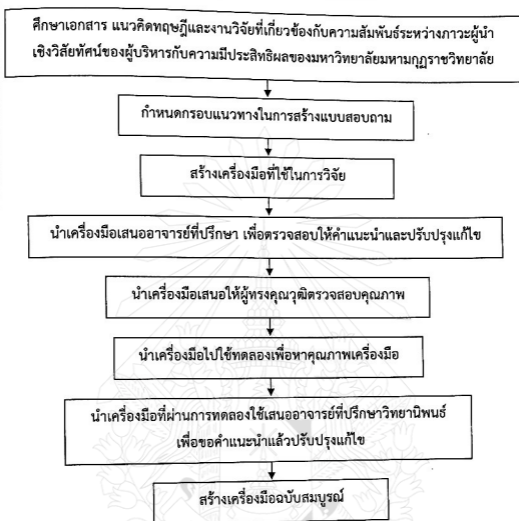
3.3.4 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Thematic paper) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.3.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2542, หน้า 114) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ผลปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งโดยภาพรวมและทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.3.7 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ



แผนภูมิที่ 3.1 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกวิทยาเขต เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างแล้วไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองสำหรับเก็บกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาเขตศรีล้านช้าง แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างวิทยาเขตนั้นผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลใน การตอบ ลงรหัสแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยายโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ในการวิเคราะห์ค่าระดับความสำคัญของคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Likert Scaling (Center for Social Research Methods, 2009) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ	มาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ	น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ในการวิเคราะห์ค่าระดับความสำคัญของคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Likert Scaling (Center for Social Research Methods, 2009) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ	มาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ	ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนवासีและคณะ, 2540, หน้า 64)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71 - 0.99 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.30 - 0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01 - 0.29 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ค่า r มีค่าเป็นบวก (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

ค่า r มีค่าเป็นบวก 0 หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผล ตามตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
X_1	แทน	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
X_3	แทน	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
Y	แทน	ความมีประสิทธิภาพ
Y_1	แทน	ด้านคุณภาพบัณฑิต
Y_2	แทน	ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
Y_3	แทน	ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
Y_4	แทน	ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

- Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
บรรพชิต	46	17.7
คฤหัสถ์ชาย	108	41.5
คฤหัสถ์หญิง	106	40.8
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย คฤหัสถ์ชายร้อยละ 41.5 คฤหัสถ์หญิง ร้อยละ 40.8 และบรรพชิต ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	23	8.8
อาจารย์	102	39.2
เจ้าหน้าที่	135	51.9
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 51.9 อาจารย์ ร้อยละ 39.2 และผู้บริหาร ร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	76	29.9
ปริญญาโท	159	61.2
ปริญญาเอก	25	9.6
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 61.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 29.9 และปริญญาเอก ร้อยละ 9.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	29	11.2
5 - 10 ปี	147	56.5
มากกว่า 10 ปี	84	32.3
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 56.5 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.3 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)	117	45.0
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย	14	5.4
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	16	6.2
วิทยาเขตอีสาน	26	10.0
วิทยาเขตล้านนา	18	6.9
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	17	6.5
วิทยาเขตร้อยเอ็ด	34	13.1
วิทยาเขตศรีล้านช้าง	18	6.9
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีหน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ร้อยละ 45.0 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ร้อยละ 13.1 วิทยาเขตอีสาน ร้อยละ 10.0 วิทยาเขตล้านนาและวิทยาเขตศรีล้านช้าง ร้อยละ 6.9 วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ร้อยละ 6.5 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ร้อยละ 6.2 และวิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ร้อยละ 5.4

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และ (3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.6-4.9

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.86	0.74	มาก
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.93	0.75	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.91	0.71	มาก
รวม	3.90	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ	4.07	0.83	มาก
2. ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	3.88	0.88	มาก
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.80	0.79	มาก
4. ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ	3.77	0.89	มาก
5. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ถึงวิธีการที่จะทำให้อาจารย์มีลักษณะเด่น หรือต่างจากไปจากมหาวิทยาลัยอื่น	3.78	0.91	มาก
รวม	3.86	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ	3.91	0.82	มาก
2. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	3.93	0.82	มาก
3. ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	3.93	0.88	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.90	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.96	0.89	มาก
รวม	3.93	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ได้บังคับบัญชา	4.09	0.80	มาก
2. ผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้ผู้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.92	0.86	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่	3.87	0.83	มาก
4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้คณาจารย์เจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสม	3.83	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	3.82	0.85	มาก
รวม	3.91	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้ผู้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพบัณฑิต (2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.10-4.14

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพบัณฑิต	3.78	0.61	มาก
2. ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	3.61	0.73	มาก
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3.78	0.71	มาก
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.13	0.69	มาก
รวม	3.82	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) และด้านคุณภาพบัณฑิต ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านคุณภาพบัณฑิต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ	4.07	0.71	มาก
2. บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	3.88	0.79	มาก
3. มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ	4.07	0.76	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	3.58	0.86	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	3.31	1.12	ปานกลาง
รวม	3.78	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71) และมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.79) และมหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.64	0.77	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์	3.63	0.81	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย	3.70	0.84	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์	3.60	0.95	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	3.51	0.98	มาก
รวม	3.61	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.77) และมหาวิทยาลัยมีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.64	0.94	มาก
2. มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้	3.86	0.84	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน	3.87	0.80	มาก
4. มหาวิทยาลัยได้นำผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก	3.75	0.81	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร	3.78	0.84	มาก
รวม	3.78	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการแก่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.84) และมหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม	4.19	0.83	มาก
2. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งตาม ความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต	4.03	0.78	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ	4.11	0.81	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม	4.25	0.81	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริมสนับสนุนโครงการและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.83	มาก
รวม	4.13	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.83) และมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งตาม ความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต ($\bar{X} = 4.03$, S.D. =0.78)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความ มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15-4.19

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับ
ความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย (Y)					ระดับ
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y)	
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.506**	.566**	.622**	.534**	.649**	ปานกลาง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.593**	.627**	.712**	.632**	.746**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.595**	.616**	.650**	.628**	.723**	สูง
สรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.599**	.640**	.703**	.635**	.750**	สูง

** P<.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร(X) กับ
ความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์
ในระดับสูง

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ($r = .750$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมพันธ์ในแต่
ละด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัย
ทัศน์ (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับ
สูง ($r = .746$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) มีความ
สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง ($r = .723$) และ
การสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
(Y) ในระดับปานกลาง ($r = .649$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านร่วมตัดสินใจ (Y_1)			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.506**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	.593**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.595**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.599**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต มีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) ในระดับปานกลาง ($r = .599$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ($r = .506$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) ($r = .593$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) ($r = .595$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับ
 ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต
 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านร่วมตัดสินใจ (Y_1)			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.506**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	.593**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.595**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.599**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความสำเร็จของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต มีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) ในระดับปานกลาง ($r = .599$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ($r = .506$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) ($r = .593$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต (Y_1) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) ($r = .595$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (Y ₂)			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.566**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.627**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.616**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.640**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

** P<.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (Y₂) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) ในระดับปานกลาง (r = .640) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (Y₂) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) (r = .566) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (Y₂) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) (r = .627) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (Y₂) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) (r = .616) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (Y ₃)			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.622**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.712**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.650**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.703**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

** P<.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (Y₃) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) ในระดับปานกลาง ($r = .703$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (Y₃) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) ($r = .622$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (Y₃) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) ($r = .712$) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (Y₃) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) ($r = .650$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับ
 ความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุง
 ศิลปะและวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Y ₄)			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.534**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.632**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.628**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.635**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

** P<.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความ
 มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำ
 นุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Y₄) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) ในระดับ
 ปานกลาง (r = .635) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย
 มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Y₄) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) (r
 = .534) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและ
 วัฒนธรรม (Y₄) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) (r = .632) ระหว่างประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย
 มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Y₄) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
 (X₃) (r = .628) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์วิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบไปด้วย บุคลากรประจำและบุคลากรอัตราจ้าง จำนวน 800 รูป/คน จากข้อมูล ฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2557 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 รูป/คน ทำการสุ่มโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ยึดตามวิชาเขตแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยตารางเลขสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลการวิเคราะห์ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ซึ่งสรุปผล ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96 (ภาคผนวก จ)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentag) 2) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ใช้การหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคณบดีชาย ร้อยละ 41.5 คณบดีหญิง ร้อยละ 40.8 และบรรพชิต ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ โดยมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 51.9 อาจารย์ ร้อยละ 39.2 และผู้บริหาร ร้อยละ 8.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 61.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 29.9 และปริญญาเอก ร้อยละ 9.6 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 56.5 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.3 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.2 หน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ร้อยละ 45.0 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ร้อยละ 13.1 วิทยาเขตอีสาน ร้อยละ 10.0 วิทยาเขตล้านนาและวิทยาเขตศรีล้านช้าง ร้อยละ 6.9 วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ร้อยละ 6.5 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ร้อยละ 6.2 และวิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ร้อยละ 5.4

ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.86$)

ระดับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทูลบ่ารุงศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมและด้านคุณภาพบัณฑิต ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.61$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความมีประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมีความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่เป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารมองภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ความเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เซอร์จิอวานนี (Sergiovananni) ผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่างในเวลาต่อมา ชิฟและโซเฮนไฮท์ (Sheive and Schoen heil) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์และ ยูคิล (Yukil) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร สุขเกษม ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีระดับการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ระดับมากเป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ การปฏิบัติ

ตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ การบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสมท์ จูย์โต ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการศึกษา โดยเลือกกรณีศึกษาด้วยวิธีเจาะจง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ 3 วิธีการคือ การศึกษาประวัติชีวิต การวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 4 ประการ คือ การขัดเกลาทางสังคม การศึกษาในระบบ ประสบการณ์ในอาชีพ และวัฒนธรรมขององค์กร การขัดเกลาทางสังคม ประกอบไปด้วยการอบรม เลี้ยงดูของบิดามารดา การเป็นแบบอย่างที่ดีของบิดามารดา ความยากลำบากในวัยเด็กที่ทำให้ความอดทนพากเพียร การเป็นน้องที่มีที่ ๆ ให้การสนับสนุน และการฝึกฝนของบิดามารดาที่ทำให้เกิดความเฉลียวฉลาดในวัยเด็ก การศึกษาในระบบประกอบไปด้วยการมีครูที่ดี การได้เรียนในวิชาเป็นประโยชน์โดยตรง และการได้ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรประสบการณ์ในอาชีพ ประกอบด้วยประสบการณ์ในการเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประสบการณ์ในการเรียนระดับปริญญาตรี โทและเอก และประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กรประกอบไปด้วยความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารองค์กร วิสัยทัศน์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 5 ประการ คือ มหาวิทยาลัยทางไกลและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล การบริหารความขัดแย้ง ความเป็นสากลของอุดมศึกษา การกระจายอำนาจและการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก ขั้นขยายความคิด ขั้นพิชิตการเปลี่ยนแปลง และขั้นสร้างความต่อเนื่อง

3. การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ถึงวิธีการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีลักษณะเด่น หรือต่างจากไปจากมหาวิทยาลัยอื่น และผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูคิล (Yukil) ได้กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่

แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ และ โจสลิน (Joslin) มีความคิดว่าทุกโรงเรียนย่อมมีศักยภาพเฉพาะของตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในขนาดของโรงเรียน จึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิก ทุกคนในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ โกอเอนส์ และคโลฟเวอร์ (Goens and Clover) ที่มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ติดตามปัญหา สังเกตปฏิกริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรมัส (Thomas อังใน เที่ยง เหมียดโรสง) ได้ศึกษาวิธีการใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยสรุปว่า 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้น ในเรื่องการวางแผน การให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ ส่วนคนที่เหมาะสม จะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ 3) รูปจำลอง การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและใช้เป็นแม่แบบได้ 4) การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

5.2.2 การศึกษาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1. ด้านคุณภาพบัณฑิต พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อและอยู่ในระดับที่ 3 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ด้านคุณภาพบัณฑิต พบว่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพและ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี และน้อยที่สุด คือมหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบกลไกการบริหารหลักสูตรไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้นักศึกษาไปแข่งขันทักษะด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นและผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการตีพิมพ์แต่ไม่มีการเผยแพร่ ในระบบฐานข้อมูล (TDC) ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยไม่มีประสิทธิผลใน

ด้านคุณภาพบัณฑิต สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลาและคณะ กล่าวว่า การสอนในมหาวิทยาลัยถือเป็นการสอนต่อยอดจากการสอนในระดับมัธยมศึกษา เป็นการสอนที่มุ่งหวังจะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้สามารถนำความรู้ของตนออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มิใช่เป็นเพียงการเรียนรู้เหมือนในโรงเรียน ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตจะได้รับการยอมรับในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีวิจรรณญาณในการประพฤติปฏิบัติตน ได้ชื่อว่าเป็นปัญญาชน มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปจึงถือเป็นการกิจสำคัญที่จะสร้างนิสิตให้เป็นปัญญาชนหรือบัณฑิตให้ได้อย่างเต็มภาคภูมิ และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กล่าวว่า แนวโน้มในการสร้างบัณฑิต เช่น การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจริง ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่จบตรงสาขาวิชา ซึ่งในการสรรหาอาจารย์ผู้สอนนั้น ควรมีระบบการสรรหาพัฒนาและประเมินผลอาจารย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อ รวมทั้งการฝึกอบรมด้านวิชาการเฉพาะทางของแต่ละสาขาวิชา เพื่อเพิ่มจำนวนคุณวุฒิของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดี มีคุณภาพทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพนธ์ วรรณเวช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วยสภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร และปัจจัยด้านผู้บริหารประกอบด้วย ประสบการณ์ทางการบริหารระดับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสองมิติ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และประสิทธิผลตามการประเมินของอาจารย์ ได้แก่ปัจจัยด้านอาจารย์ประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสัมพันธ์ของอาจารย์ ปัจจัยด้านนักศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียนรู้พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีคณะ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 128 คน และอาจารย์ที่สอนในระดับบัณฑิตศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2547 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหารมี 5 ปัจจัย ดังนี้ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร (X1) สภาพทางกายภาพ (X3) การบริหารหลักสูตร (X4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X6) สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารมี 4 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตร (X4) พฤติกรรมผู้นำ

แบบมุ่งงาน (X5) สภาพทางกายภาพ (X3) และระดับการศึกษาของผู้บริหาร (X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 81.70 2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 6 ปัจจัย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน(X8) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (X9) ความสามัคคีของอาจารย์ (X10) พฤติกรรมการเรียน (X11) พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน (X12) และความพร้อมของนักศึกษา (X13) สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา (X13) ความสามัคคีของอาจารย์ (X10) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์ (X9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 58.40

2. **ดำเนินงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พบว่า** โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อและอยู่ในระดับที่ 4 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดำเนินงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พบว่ามีค่าสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยไม่มีแผนงานวิจัยและกรรมการบริหารงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงภาระงานที่ชัดเจน ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของอาจารย์ ยังไม่เป็นที่ยอมรับในการรับรองคุณภาพทำให้ขาดประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย เพราะการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นการพัฒนาคุณภาพ การประเมิน การติดตามตรวจสอบและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภิญญา ไชวีไลกุล กล่าวว่า บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน จะช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี นอกเหนือจากการเรียนการสอนปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง เช่น การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารหรือการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับเปลี่ยน การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ด้านจุดอ่อนจุดแข็งของสิ่งแวดล้อม

ภายในภายนอกสถาบันก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนต้องใช้กระบวนการวิจัยทั้งสิ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอนมา รัตน์น้อย ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ขั้นตอนในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางด้านศิลปะมีลักษณะเหมือนกับขั้นตอนการทำงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) แหล่งทุนสำหรับการทำงานวิจัยมีมากทั้งจากหน่วยงานภายในสถาบันและหน่วยงานภายนอก แต่การทำงานสร้างสรรค์อาจารย์ต้องใช้ทุนส่วนตัว 3) งานวิจัยของอาจารย์มีน้อยเพราะไม่มีความกดดันในการทำงานวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องของการเขียน 4) อาจารย์เลือกทำวิจัยคนเดียว เพราะระยะเวลาที่ใช้ในการทำไม่นานและมีภาระครอบครัว 5) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารจะมีเวลาสำหรับการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์น้อยลง และจะเป็นปัญหามากสำหรับการทำงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ในสาขาที่จำเป็นต้องใช้เวลาต่อเนื่องในการทำงาน และ พรทิพย์ ไกรถาวร ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถาบันราชภัฏจันทรเกษมในการปรับสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิเคราะห์เคล็ดลับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารในสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ 2 คน กรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏ 3 คน ผู้บริหารในสถาบันราชภัฏจันทรเกษม 6 คน และประธานโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏจันทรเกษม 3 คน รวมทั้งหมด 14 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมควรเป็นดังนี้ 1. ด้านการจัดการศึกษา จัดหลักสูตรการสอนให้ยืดหยุ่น สามารถตอบสนอง ความต้องการของแต่ละบุคคลได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการศึกษาให้หลากหลายทั้งด้านรูปแบบหลักสูตร สถานที่ตั้ง และวิธีการสอน 2. ด้านการวิจัย เน้นการวิจัยควบคู่ไปกับการเป็นเลิศทางวิชาการ และให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการในหลายรูปแบบเช่น งานวิจัย งานตำรา บทความเสนอผลงานในวันวิชาการ 3. ด้านการบริหารงานวิชาการ เน้นคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน และการบริการอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมแก่นักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมกับชุมชนมากยิ่งขึ้น และมีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 5. ด้านการบริหาร พัฒนาการบริหารแบบสร้างความรู้ร่วมกัน พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านกิจการนักศึกษา งบประมาณของมหาวิทยาลัยควรลงทุนศึกษาอย่างแท้จริงและได้รับประโยชน์สูงสุด 7. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบ e - Learning ให้แพร่หลาย

3. ด้านการบริการแก่สังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อและอยู่ในระดับที่ 2 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่ามีค่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณา

การเข้ากับการเรียนการสอน รองมาคือมหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้ และน้อยที่สุดคือมหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้นำผลการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและดำเนินงานวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อมรวิชช์ นาครทรรพ กล่าวว่า ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมได้รับแรงกระตุ้นอย่างมากจากกระแสการเรียกร้อง โอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่องในรอบทศวรรษ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชนจึงนำมาซึ่งการขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งนี้นับตั้งแต่ที่มีการจัดทำ แผนอุดมศึกษาระยะยาวเมื่อกว่า 10 ปีที่แล้วเป็นต้นมา ภารกิจด้านการบริการวิชาการได้ถูกเน้นมาตลอด ซึ่งนอกจากจะถูกมองในฐานะกลไกตอบสนองความต้องการของสังคมแล้ว การให้บริการวิชาการในหลาย ๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย โดยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ไม่มีแนวคิดและนวัตกรรมในด้านรูปแบบและกลไกการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในแนวทางดังกล่าวอยู่ไม่น้อย จนมาถึงยุคปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาดูจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาขานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤกษ์ชัย ทับหทัยบุรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสารคณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ด้านการตลาดพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการสื่อสาร 3 อันดับแรก คือ หลักสูตร การผลิตสื่อมัลติมีเดีย เทคโนโลยีการถ่ายภาพ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาองค์กร/ชุมชน/สังคม ระยะเวลาการฝึกอบรม 1 วันต่อหลักสูตร ในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ในราคาเย็นดีที่จะจ่าย 3,000 บาทต่อหลักสูตร และคาดว่าจะมาใช้บริการเฉลี่ย ปีละ 3 ครั้ง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการ พบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสถานที่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อและอยู่ในระดับที่ 1 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่ามีค่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม และมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิต

อย่างมีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งมา ความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กิจกรรมทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้นมีการเผยแพร่ที่หลากหลายและมีแผนงานด้านนี้รับรอง ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการบูรณาการที่สอดคล้องกับ สุรินทร์ หล้าหา ศึกษาวิจัยเรื่อง การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของสภาวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมาและพัฒนาการ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่นมีดังนี้ การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของไทยสมัยก่อน การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่นจะดำเนินงานโดยฝักงานกับกระทรวงศึกษาธิการ และเมื่อมีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมการดำเนินงานมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องเริ่มที่ประชุมผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม และมีการประชุมประสานวัฒนธรรมนั้น ให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตและสามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตได้ด้วย จากการศึกษาทำให้ได้ข้อเท็จจริงว่า วัฒนธรรมใดก็ตามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจริง ๆ และสร้างอาชีพได้ วัฒนธรรมนั้นจะได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ เผยแพร่สู่ชนรุ่นหลังต่อไป ส่วนวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมไม่มาก สภาวัฒนธรรมจำเป็นต้องให้การส่งเสริมและอนุรักษ์มากยิ่งขึ้น นโยบายของรัฐบาลถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจุบัน นโยบายหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล มีส่วนช่วยในการสืบสาน อนุรักษ์ เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สายตาประชาชนทั้งประเทศและสายตาชาวโลกอีกด้วย

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริวรรณ ทวลกระสินธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง 3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความเสนาหาและด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มุลมัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านให้มีความเหมาะสมเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กับประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ประสิทธิภาพถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลัง

กันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุก เชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขารับว่าต้องกระทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัย ทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมี ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ใน ระดับดีมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิด ขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการ ของบุคลากร ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ได้ตามปัญหา สังเกตปฏิกริยาย้อนกลับของบุคลากร ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

2. ความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มี คะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหาร บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อ จะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัย และความรู้นี้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียน การสอน จะช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี นอกเหนือจากการเรียน การสอนปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูง

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการให้ความชัดเจนด้านถ้อยคำเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าของผู้นำและสามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตามและมีความศรัทธาต่อภาพนั้น จะต้องมิตั้งความท้าทาย ความเชื่อมั่น ตลอดจนคำมั่นสัญญาที่มีต่อภาพนั้นและจะต้องรับผิดชอบผลักดันให้เกิดพลังร่วมกันในการประสานฝันให้เกิดขึ้นจริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. (2542). คู่มือการบริหารงานวิจัย : ประเภททุนวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2557). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- คณะกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555). คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2541). วิฤตการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). บนเส้นทางอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประกันคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน มหาวิทยาลัยพายัพ. (2549). บทบาทนักศึกษาต่อการประกันคุณภาพการศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี. (2553). คู่มือระบบบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี. อุตรธานี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : อิงค์ บียอนด์บุ๊กส์.
- โพศุรีย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2532). "รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต" ใน เอกสารประชุมวิชาการ เรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยของรัฐในเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กිරติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน, (องค์การมหาชน). (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช พ.ศ. 2554). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554 - 2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554. สมุทรปราการ : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.
- ลำพอง บุญช่วย. (2530). การสอนเชิงระบบ. ปทุมธานี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยสงครณ.
- วันทนา เมืองจันทร์.(2543). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สยามมิตรการพิมพ์.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. 2537. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์ข. (2546). การบริหารการศึกษา:หลักการทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรพิมพ์พิทยวิสุทธ์.
- สติเฟน ที รอบบีนส์ และแมรี่ คูลเทอร์. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล. ม.ป.ท. : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สร้อยตระกูล อรรถมานข. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ พงส์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุพานี สฤกษ์วณิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิพันธุ์ เสนานุข. (2553). Visionary leadership : กรณีศึกษา โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยการบริหารการศึกษา. เล่มที่ 1. หน่วยที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2544). ความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในรอบมศวรรษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

2) หนังสือพิมพ์

- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2548). "โลจิสติกส์ (Logistics) อาวุธลับอันทรงพลังในการแข่งขัน". มติชนรายวัน. ปีที่ 28 ฉบับที่ 9924 วันที่ 12 พฤษภาคมหน้า 10.

3) วารสาร

- ชนิดา มิตรานันท์ และคณะ. (2556). “แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”. วารสารการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2556 (3 – 14).
- นันทิพร สำน้อย. (2558). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง”. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (12-21) 2557.
- ศิริกุล อิศรานุรักษ์. (2549). “พัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมของเด็กวัย 6-12 ปี”. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา. 4 (2), 89-100.
- เขต ดันพลีรัตน์. (2547). เรื่องของวิศวกรนักบริหาร. วารสารคณะวิศวกรรมศาสตร์. 2 (4), 4.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). “รูปแบบใหม่ของผู้นำในอนาคต : Leadership for the future”. Management Science Journal, 1(1), 7-13.

4) เว็บไซต์

- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน.(2550). คุณภาพบัณฑิต. [Online], accessed 12 Decemder 2007.Availablefrom<http://www.sci.ubu.ac.th/office/planv/DOC/part2.doc>.
- โครงการวิจัยฯ ชุดพัฒนาสังคม.(2550). การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม. [Online],accessed 1 2 December 2007.Available from <http://www.swu.ac.th/royal/book7/b7c1t1.html>.
- จิรวัดน์ พิระสันต์. (2550). การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม. [Online], accessed 12 December 2007.Availablefromhttp://salarommai.com/column_detail.php?co_id=60.
- เจริญ สุทธิทรัพย์. (2013). ความหมายวิสัยทัศน์. http://personnelobecgo.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=474:-qq&catid=13:2011-08-11-05-13-55 แก่ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 กรกฎาคม 2013 เวลา 21:40 น. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2560.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2550). การบริการวิชาการ. (Online), accessed 12 December 2007.Available fromhttp://scitech.rmuts.ac.th/sar/qm/unit_3-0.doc.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2554). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554. แหล่งสืบค้นออนไลน์ http://www.mua.go.th/users/bhes/front_home/Announcement/44.pdf สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 กันยายน 2558.
- เสาวลักษณ์ รัตน์พนธ์. (ม.ป.ป.). ความรู้เกี่ยวกับงานบริการวิชาการแก่สังคม. แหล่งสืบค้นออนไลน์ ระบบการจัดการองค์ความรู้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ -ชุมพร สืบค้นจาก <http://www.chumphon2.mju.ac.th/km/?p=520> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559.

5) วิทยานิพนธ์

- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา เกษร. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุลนิษฐ์ รุ่งบุญ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญดา เกื้อกุลรัฐ. (2554). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจิตร ศรีสะอาน. (ม.ป.ป.). “การวิจัยเชิงนโยบายกับการพัฒนาอุดมศึกษา. ในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (บรรณาธิการ). โครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการ “ การวิจัยเชิงนโยบาย. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จรรยารัตน์ แก้วปิ่นพันธ์. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเนชั่น จังหวัดลำปาง.
- จิตมา วรณศรี.(2550). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภรณ์ เกษวิริยการณ. (2556). “แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชัยยุทธ ภูสันต์. (2550). “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- โชติกา พรหมเทศ. (2558). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับ ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- โชยา ภาวะบุตร. (2549). “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐภูมิ เตมียสุวรรณ. (2550). “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ต้นโฆะ มือกะหามะ. (2555). “แนวโน้มการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยอิสลามยะลาในทศวรรษ หนึ่งระหว่าง พ.ศ. 2555 – 2564”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอ่างทอง”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีชชาติ สนธิชัย. (2552). “วิสัยทัศน์ผู้นำทางการศึกษาพยาบาล : ศึกษากรณี รศ. ดร. วิเชียร ทวีลาภ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรชาติ ศรีบุญเรือง. (2553). “การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีผสมผสานโดยใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์เอไอซีเพื่อส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของ นักเรียนแกนนำ ออย.น้อย”. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ศรีสุวรรณ. (2551). “การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภคพร เตอรามันท์. (2553). “การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบลลำภู อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา”. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ภาคภูมิ นันทปริชา. (2555). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดย ตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard : กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง. (2558). "ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก". วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เริงจิตร กลันทปุระ. (2540). "รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล". ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฤกษ์ชัย ทัฬหชัยบุรณ์. (2553). "การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสาร คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่". ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวงคณา กาญจนพาที. (2556). "ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ค ก ร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย". วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมภาร ศีโล. (2552). "ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจารี ศรีถนอม. (2551). "ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นเมืองนำอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลูดหลวง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี". การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุน อมรวิวัฒน์. (2529). "เกณฑ์ประเมินผลสถาบันการศึกษาไทยระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับอุดมศึกษา". รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โอไมรัตน์น้อย .(2553). "สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา ศักดิ์ศรีพัยค์ม์. (2559). "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์". ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัญชนก พานิช. (2550). "องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ". ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ภาคภูมิ นันทปริชา. (2555). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดย ตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard : กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง. (2558). "ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก". วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรศุภบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เรังจิตร กลันทปุระ. (2540). "รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล". ปริญญาโทนิพนธ์การศึกษาศุภบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฤกษ์ชัย ทัพพชัยบูรณ์. (2553). "การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสาร คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่". ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรงคนา กาญจนพาที. (2556). "ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย". ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมการ ศิล. (2552). "ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรศุภบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจริ ศรีถนอม. (2551). "ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลูดาวหลวง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี". การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมน อมรวีวัฒน์. (2529). "เกณฑ์ประเมินผลสถาบันการศึกษาไทยระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับอุดมศึกษา". รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อโนมา รตินน้อย .(2553). "สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร". ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิษฐา ศักดิ์ศรีพัยค์. (2559). "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์". ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัญชนก พานิช. (2550). "องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ". ศุภบัณฑิตปริญญาศุภบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

6) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.(2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74.

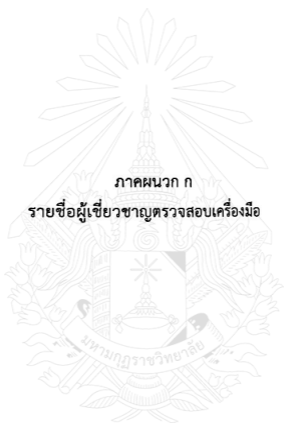
2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. N.Y. : John Wiley.
- Barker. A.M. (1992). *Transformational nursing leadership. A vision for the future* New York : Nation League for Nursing Press.
- Bass, B.M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed. Mahwah. NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, and Nanus. (1978). *B.Leader : The Strategic for Taking change*. New York : Harpen and Row.
- Bridges, Michel Thomas. (1992). "Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Visions". *Dissertation Abstracts International*. (n.p.).
- Cherrington, David J. (1989). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- Dejnzoka, Edward. L. (1983). *Educational Administrative Glossary*. London : Greenwood Press.
- Ellis, N. E. and A. W. Joslin. (1990) . *Shared Governance and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Good, Carer. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill Book Co.,p.14.
- Hoy, W.K. and Miskel, vC.b. (2001). *Educational administration*. 6 ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Manasse, A.L. (1986). *Visios and leadership: Paying attention to intention*. Peabody journal of education, 69 (1), 150-173.
- Mariner,A.T. (1993). *Transformational Leadership in Nursing*. St. Louis: Mosby
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw– Hill, Co.

- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2003). *Management (international edition)*. Upper saddle river, New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (1990). "Organization Theory Structure". *Design and Application*. 3rd ed. Englewood Cliffs : Prentice – Hall.
- _____. (2003). *Organizational behavior : Concepts controversies and application*. 10th ed. New Jersey : Pearson prentice hall.
- Sashkin, M. (1988). "The visionary principal: School leadership for the next century". *Education and Urban Society*. 20 (3): 239-249.
- Seldin, Peter. (1988). *Evaluating and Developing Administration Performance*. San Francisco : Jossey – Bass Publishers.
- Sheive, L.T. and Shoenheigh, M.B. (1987). "Vision and the Work of Educational Leaderships, Leadership Examining the Elusive". *ASCD Year book* (n.p.).
- Richard M. (1977). *Organizationa*
- Thompson, Judith. Ann. (1990). "Bridge to the Future : How Elementary School Principals Share Their Visions". *Dissertation Abstracts International* (n.p.).
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). "Visionary leadership and strategic management". *Strategic Management Journal*. 10(Summer) : 17-32.
- White, D. & Bednar, D. (1999). "Organisational behavior". Boston. MA : Allyn & Bacon.
- Yukl. G.A. (1989). *Leadership in Organizational*. 7th ed. New Jersey : Prenticc–Hall.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.

การศึกษา	ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

2. พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย, ผศ.ดร.

การศึกษา	ศศ.ด.(ภาษาสันสกฤต)
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา	Ph.d. (Social Science)
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

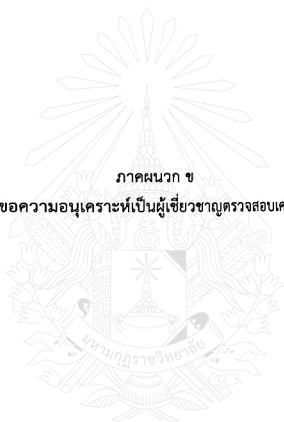
4. ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

การศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	รอง.ผอ.สพป.เลย เขต 1

5. ดร.นงภา วงษ์อินตา

การศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สพป.เลย เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐-๔๒๘๓-๓๐๒๘ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๖๖

ที่ ศธ. ๖๐๓๖ (๒.๓)/๖๐๓๐ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

กราบมนตรีการ พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์,ดร.

ด้วย นางสาวสุพรรณิ บุญหนัก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชินพงศ์ ครจันทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภูมิ พรหมเมืองคุณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในงานวิจัยดังกล่าว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในงานวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชินพงศ์ ครจันทร์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผล
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
 - 1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 1.2 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 1.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับสภาพความเป็นจริง ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีเพราะการตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์การวิจัยเท่านั้น และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
- ขอขอบคุณบุคลากรในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างยิ่ง

(นางสาวสุพรรณิ บุญหนัก)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เมื่อบุคลากรอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() บรรพชิต

() ศฤกษ์ชาย

() ศฤกษ์หญิง

2. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร

() อาจารย์

() เจ้าหน้าที่

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

5. หน่วยงานที่สังกัด

() มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

() วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

() วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

() วิทยาเขตอีสาน

() วิทยาเขตล้านนา

() วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

() วิทยาเขตร้อยเอ็ด

() วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ					
2.	ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย					
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย					
4.	ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ					
5.	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ถึงวิธีการที่จะทำให่มหาวิทยาลัยมีลักษณะเด่น หรือต่างจากไปจากมหาวิทยาลัยอื่น					
การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารประกาศวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและจริงจังในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ เช่น ติดโปสเตอร์ หรือป้ายวิสัยทัศน์					
2.	ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น					

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
5.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ได้บังคับบัญชา					
2.	ผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่					
4.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้คณาจารย์เจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสม					
5.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพบัณฑิต						
1.	มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ					
2.	บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี					
3.	มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะปัญญา					
4.	มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่					
5.	มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่					
ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์						
1.	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
2.	มหาวิทยาลัยมีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์					
3.	มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย					
4.	มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์					

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ					
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม						
1.	มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
2.	มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้					
3.	มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน					
4.	มหาวิทยาลัยได้นำผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก					
5.	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร					
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม						
1.	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม					
2.	มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ดีงาม ความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต					
3.	มหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ ๆ					
4.	มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม					
5.	มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริมสนับสนุนโครงการและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน					



ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความสัมพันธระหว่าง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
การสร้างวิสัยทัศน์								
1. ผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ถึงวิธีการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีลักษณะเด่น หรือต่างจากไปจากมหาวิทยาลัยอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การเผยแพร่วิสัยทัศน์								
6. ผู้บริหารประกาศวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและจริงจิ่งในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ เช่น ดิตโปสเตอร์ หรือป้ายวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามเพื่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
10. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์								
11. ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและความพร้อมของ ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ๆมา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดง ความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อ เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มี ความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิด โอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	0	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและความรับ ผิดชอบไปให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ตาม ความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็น ทีมเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านคุณภาพบัณฑิต								
16. มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัคร นักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตาม แผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้า หมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบ อาชีพอิสระภายใน 1 ปี	+1	+1	0	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
18. มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. มหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์								
21. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. มหาวิทยาลัยมีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม								
26. มหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	เฉลี่ย	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
27. มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. มหาวิทยาลัยได้นำผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม								
31. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ดีงาม ความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. มหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริมสนับสนุนโครงการและเป็นส่วนหนึ่งของจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ

คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ภาพรวม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	131.9731	405.8719	.5681	.9683
A2	132.1423	397.8909	.7614	.9673
A3	132.2154	401.6291	.7236	.9675
A4	132.2423	399.6592	.6922	.9676
A5	132.2308	397.5759	.7374	.9674
B1	132.1038	399.8232	.7468	.9674
B2	132.0962	400.6123	.7351	.9674
B3	132.0769	396.0249	.8111	.9670
B4	132.1154	400.5503	.7140	.9675
B5	132.0615	395.5638	.8202	.9670
C1	131.9462	401.6805	.7237	.9675
C2	132.1038	398.8811	.7497	.9673
C3	132.1269	401.5475	.6742	.9677
C4	132.1885	398.2462	.7776	.9672
C5	132.1885	399.9064	.7184	.9675
D1	131.9692	408.9952	.5507	.9683
D2	132.1577	408.5426	.4954	.9686
D3	131.9577	406.0947	.6058	.9681
D4	132.4654	408.2884	.4656	.9688
D5	132.7192	397.3687	.5892	.9685

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E1	132.4038	404.9367	.6156	.9680
E2	132.3962	402.8116	.6601	.9678
E3	132.3462	401.6017	.6792	.9677
E4	132.4385	397.8997	.7005	.9676
E5	132.5385	399.9329	.6090	.9682
F1	132.3846	398.7627	.6616	.9678
F2	132.1846	399.5256	.7399	.9674
F3	132.1500	402.0199	.6989	.9676
F4	132.2846	400.4052	.7511	.9674
F5	132.2615	399.9699	.7318	.9674
G1	131.8538	406.0094	.5567	.9683
G2	131.9923	402.9111	.6879	.9677
G3	131.9269	404.3692	.6203	.9680
G4	131.7692	404.6338	.6162	.9680
G5	131.9500	402.2485	.6720	.9677

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 260.0

N of Items = 35

Alpha = .9686



ประวัติผู้วิจัย

หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุพรรณิ บุญหนัก
วัน เดือน ปี เกิด : 21 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด : 205 หมู่ 4 ตำบลวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
253/7 ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลลุดป้อง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย 42000

การศึกษา

พ.ศ. 2540 : มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านวังสะพุง
พ.ศ. 2543 : มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม
พ.ศ. 2547 : ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.สถิติประยุกต์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2554 : ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิตวิชาชีพครู)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2559 : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2560 : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจุบัน : เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
253/7 ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลลุดป้อง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย 42000 โทร. 042-814616

สิ่งพิมพ์ที่เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร
ผู้ใดพบคนอื่นที่ขโมยไปสมควร
แจ้งคนนำส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบบูน