



รายงานการวิจัย
การบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

พระมหาวิรุฒิ อภินาโท

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



รายงานการวิจัย
การบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย
POLICY ADMINISTRATION TO THE EXCELLENCE OF
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

พระมหาวิรุฒิ อภินาโท

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) ศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา จำนวน 120 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการ บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหาร และด้านการบริหารบุคลากร 2) ระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านนวัตกรรม ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหาร และด้านผู้บริหาร

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงาน, ความเป็นเลิศ, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Abstract

The research objectives were: 1) to study the state of administrative role of Mahamakut Buddhist University, 2) to study the excellence of Mahamakut Buddhist University. The research tool also consisted of an executive questionnaire, instructor Educational personnel and students, totaling 120 people. The data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study were as follows: 1) The state of administrative role of Mahamakut Buddhist University were a moderate rating as a whole, in sequence as academic administration, art and culture administration, research administration, academic and social welfare, organizing, and personal administration. 2) The excellence of Mahamakut Buddhist University were a moderate rating as a whole, in sequence as academic administration, innovation, personal administration, knowledge management, organizing, and educational administrator.

Keywords: The state of administrative role, The excellence, Mahamakut Buddhist University

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัย การบริหารเงินนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับทุนเพื่อพัฒนาการประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2563 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและผู้ให้การสนับสนุนทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล การตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ คุณความดีหรือประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย บุพการีผู้มีพระคุณทุกท่าน และครู/อาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

พระมหาวิรุฒิ อภินาโท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	10
2.2 แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	19
2.3 สภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	29
2.4 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	42
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
2.6 สรุปกรอบแนวความคิด	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
3	วิธีดำเนินการวิจัย	74
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
3.3	การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	76
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.1	ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	79
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	80
4.2	ผลการศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	87
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	87
5	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	95
5.1	สรุปผลการวิจัย	95
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	99
5.3	ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม		103
ภาคผนวก		108
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	109
	ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์ค่า IOC	118
ประวัตินักวิจัย		123

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวม	80
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร	81
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารวิชาการ	82
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารงานวิจัย	83
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารบุคลากร	84
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	85
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	86
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย ในภาพรวม	87
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย ด้านผู้บริหาร	88
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิชาการ	89
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านบุคลากร	90
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร	91
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้เรียน	93
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านนวัตกรรม	94

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวความคิด

73

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) หมวด 5 มาตรา 36 ได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ซึ่งอาจเป็นส่วน ราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเองให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษานั้น ๆ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทาง/รูปแบบที่เป็นนวัตกรรมของการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพทุกด้าน อย่างไรก็ตาม ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็ยังคงปฏิบัติกันอย่างน้อย 4 บทบาท หน้าที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังผลการวิจัยของ สถาพร สังขวิจิตร (2550) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหาร ด้านอาจารย์ และบุคลากร ด้านบริหารสถานศึกษา ด้านความร่วมมือกับชุมชน และด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่งผลให้แต่ละสถานศึกษาเกิดปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การสร้างสื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์การเรียนรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า มีหลายประการ ซึ่งปัจจัยแรกคือขาดแคลนนักศึกษาเพราะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดของเด็กที่มีจำนวนน้อยลง และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ดังที่ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2561) ซึ่งเป็นนักสถิติและอาจารย์คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้ให้ข้อมูลว่า “แต่ละปีมหาวิทยาลัยไทยมีที่ว่างสำหรับรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีละ 150,000 คน แต่มีนักศึกษาเข้าศึกษาเพียง 80,000 คน” และในต่างประเทศก็เกิดปัญหาดังกล่าวนี้เช่นกัน ดังที่ อีริค คูก (Eric Cooke, 2015) ซึ่งเป็นครูสอนพิเศษอาวุโสที่เกษียณจากภาควิชาอิเล็กทรอนิกส์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่เซาแทมป์ตัน (University of Southampton) ได้นำเสนอข้อมูลว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังแข่งกับพลิกห้องเรียนจากการบรรยายที่น่าเบื่อหน่ายไปสู่การเรียน

การสอนแบบการเรียนรู้ที่ใช้งานได้ (active learning) เพิ่มขึ้น ด้วยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งปัจจุบันนักศึกษาสามารถอยู่ที่บ้าน แต่สามารถดูคูดซับเนื้อหาการบรรยายทางออนไลน์ แล้วมาที่มหาวิทยาลัยเพื่อสอนเพื่อหารือเกี่ยวกับสิ่งที่นักศึกษาไม่เข้าใจจากแล็ปท็อป และเมื่อสถานการณ์การจัดการศึกษาของไทยในยุคปฏิวัติของศาสตร์เทคโนโลยีการศึกษาไทยในยุค 4.0 เป็นดังกล่าว แล้วนั้น อัญชลี วิมลศิลป์ (2561) แสดงทัศนะว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการศึกษาที่มีผลต่อการศึกษาซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลเป็นการใช้เทคโนโลยีที่ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มในเชิงบวก คือนักเทคโนโลยีการศึกษาจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา นำไปทดลองใช้ และประเมินผล กระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเพิ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและปรับปรุงผลการเรียนรู้

การศึกษาของคณะสงฆ์ในประเทศไทยเรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์มาเป็นเวลานาน เป็นการศึกษาที่พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยให้พระภิกษุสามเณรศึกษาพระธรรมวินัยตามกำลังสติปัญญา จัดเป็นพระราชภารกิจของพระมหากษัตริย์ไทยที่ได้ปฏิบัติมาตั้งแต่รัชสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีถึงกรุงรัตนโกสินทร์ปัจจุบัน การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมหรือการศึกษาของคณะสงฆ์พระมหากษัตริย์ไทยได้ทรงมอบหมายให้เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ดำเนินการจัดการศึกษานับตั้งแต่รัชกาลที่ 1 ถึงรัชกาลที่ 5 ตอนปลาย ทั้งในส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี พอถึงยุคสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงได้ปรับปรุงการศึกษาของคณะสงฆ์ด้วยการสถาปนาสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป 2 แห่ง โดยแห่งหนึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย พระราชทานนามว่า มหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่ออุทิศเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระบรมชนกนาถ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตั้งอยู่ ณ วัดบวรนิเวศวิหาร อีกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย พระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัย ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุฯ เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน รัตนโกสินทร์ศก 108 (พ.ศ. 2432) เป็นต้นมา ในปี พ.ศ. 2432 มหาธาตุวิทยาลัย ซึ่งสถาบันการศึกษาสำหรับคณะสงฆ์มหานิกาย ได้เปิดทำการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน โดยมี สมเด็จพระวันรัต (จิต อุตมมหาเถร) เป็นนายกมหาธาตุวิทยาลัยรูปแรกพอถึงปีพุทธศักราช 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดฯ ให้สร้างสังฆิกเสนาสนาราชวิทยาลัยให้เป็นอาคารเรียนและโปรดฯ เปลี่ยนนามจาก มหาธาตุวิทยาลัย เป็น มหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (พระศรีวิจิตรภรณ์, 2552, หน้า 1)

มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา อันมีนามว่า “สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้พัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้นามใหม่ว่า “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยพระบาทสมเด็จพระ

พระบรมชนกาทิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540” กล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาที่กว้างกว่าเดิม คือ ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564 – 2568 หน้า.2)

มหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้พัฒนามาจากระบบการบริหารกึ่งวัดกึ่งหน่วยงานอิสระยังมีใช้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย ที่พัฒนาแล้วทั่ว ๆ ไปยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการที่ดี อันเป็นระบบสากล เช่น การมีแผนพัฒนาระยะยาว การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี รวมทั้งระบบการหมุนเวียน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการบริหารสาขาต่าง ๆ ยังทำได้อยู่ในกรอบจำกัด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2559, หน้า. 28)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ที่อันดับ 67 จากจำนวน 124 แห่งสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยไทยในหัวข้อ Thai University Ranking 2021 (Top Universities in Thailand) ซึ่งเป็นการจัดอันดับจากเว็บไซต์ชื่อดังอย่าง www.4icu.org หรือ UniRank และการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาจากทั่วโลก โดยมีมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาจากทั่วโลกรวม 62 แห่ง ซึ่งมีการนำมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนการสอนในวิชาด้านพระพุทธศาสนาจนได้รับการยอมรับ เข้ามาร่วมจัดอันดับ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการจัดอันดับอันดับที่ 28 ได้รับการจัดอันดับในครั้งนี้ (ไทยรัฐออนไลน์, 2562)

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยฉบับใหม่ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเพื่อให้สามารถก้าวเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ และเปิดโอกาสให้พลเมืองโลกหลากหลายชาติพันธุ์และวัฒนธรรมได้สามารถเข้าถึงหลักธรรมคำสอน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิต และการบูรณาการองค์ความรู้สหวิทยาการให้เกิดงานวิจัยและผลสัมฤทธิ์ในระดับสากล เน้นการพัฒนาจิตใจและการน้อมนำปรัชญาพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยภูมิปัญญา (Human Wisdom) และการเยียวยาฟื้นฟูจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้นอันจะเป็นการเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม บทบาทของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในยุคดิจิทัลนี้ จึงต้องมีการเปลี่ยนผ่าน (Digital Transformation) และบทบาทอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถพัฒนาอย่างมั่นคงและสามารถเป็นองค์กรสำคัญในการเผยแพร่หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างถูกต้อง (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2568 – 2564 .ศ. หน้า3.)

ในการบริหารจัดการให้บรรลุผลดังกล่าวต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จมีคุณภาพสูง คุ้มค่าแก่การยกย่อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ในการส่งเสริม ให้มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาแนวใหม่ กลุ่มผู้บริหารจึงพยายามหาแนวทางการบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศ ทำเกิดการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้หลักการผสมผสานปัจจัยการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อจะนำผลของการวิจัยไปพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาต่อไป

1.2 ปัญหาวิจัย

- 1.2.1 สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
- 1.2.2 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเป็นเลิศ อยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อศึกษาการบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ด้านพื้นที่

ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง คือ

- (1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครปฐม
- (2) วิทยาเขตมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- (3) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครปฐม
- (4) วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ที่ จังหวัดขอนแก่น
- (5) วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงใหม่

- (6) วิทยาเขตศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- (7) วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่ จังหวัดร้อยเอ็ด
- (8) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเลย
- (9) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครราชสีมา
- (10) วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร ตั้งอยู่ที่ จังหวัดยโสธร
- (11) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนและนักศึกษาบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรของ รอสโก (Rosco JT, 1975: 157) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง และใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการ เป็นบรรพชิตจำนวน 26 รูป เป็นฆราวาส จำนวน 26 คน เป็นอาจารย์สอน 36 คน และนักศึกษาจำนวน 32 รูป/คน รวมเป็น จำนวน 120 รูป/คน

3. ด้านเนื้อหา

ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยตามขอบข่าย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 6 ด้าน คือ 1. การบริหารสถาบัน 2. การบริหารวิชาการ 3. การบริหารงานวิจัย 4. การบริหารบุคลากร 5. การบริการวิชาการแก่สังคม 6. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 6 ด้าน คือ 1. ด้านผู้บริหาร 2. ด้านวิชาการ 3. ด้านบุคลากร 4. ด้านการบริหาร 5. ด้านการจัดการความรู้ 6. ด้านนวัตกรรม

4. ระยะเวลาการทำวิจัย

ใช้ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่ 1 เมษายน – 30 กรกฎาคม 2564
รวมระยะเวลา 4 เดือน

1.5 นิยามศัพท์

ในการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

สภาพการบริหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ มาบริหารจัดการ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในปัจจุบันซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการบริหารสถาบัน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือกลุ่มผู้บริหารเพื่อให้ สถาบันอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ให้เป็นแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน อย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาว การจัดโครงสร้าง การบริหารงานในสถาบันให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ ของสถานอุดมศึกษา การจัดระบบการจัดสรร งบประมาณโดยการพิจารณาจากวัตถุประสงค์ และผลงาน ผลของการใช้งบประมาณเป็นสำคัญ การออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อส่งเสริม การบริหารจัดการ (MIS) ตามพันธกิจอุดมศึกษา รวมไปถึงการสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน

2) ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรโดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม การกำหนดสาระการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความรู้ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับ สากล การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างสถาบัน องค์กร ในรูปของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมที่ช่วยให้การเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา การเรียนรู้ของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมไทยและสากล รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้

3) ด้านการวิจัย หมายถึง การปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริม ทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มีการวิจัยให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริม การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้ทั้งผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงาน ริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม ในส่วนของการจัดสรร งบประมาณส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัย การสร้างสรรค์ของคณะ และสาขาวิชา ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม ทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยสู่ระดับสากล และนำเสนอผลงานวิจัย ในระดับชาติ/นานาชาติ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัย กับหน่วยงานภายนอกระดับชาติ รวมทั้ง การพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอนของแต่ละคณะ/ สาขาวิชา

4) ด้านการบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดสรรคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทั้งจำนวนและความสามารถ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม การพัฒนาความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งการพัฒนา ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม มีลักษณะเป็นคนนวัตกรรม

5) ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาในการให้บริการความรู้ หลักการทางวิชาการที่ครอบคลุมบริบทของกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งในลักษณะของการบริการทั่วไปและการให้บริการเฉพาะตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งบริการ การให้ใช้ทรัพยากร อาคารสถานที่ร่วมกันจัดกิจกรรมของชุมชน การให้บริการระดับสถาบันและระดับบุคคลในลักษณะของการให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การให้บริการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป ที่ต้องการจะพัฒนาตน การให้บริการทางวิชาการนี้ อาจจะเป็นแบบให้เปล่าหรือเป็นบริการเชิงพาณิชย์ ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่อไป

6) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ในการอนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา งานศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียน การสอนทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากร สนับสนุน ของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มี ความรู้ ตระหนักในความสำคัญ เห็นคุณค่า เกิดความซาบซึ้งเชิงสุนทรียะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่า

ความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มี ลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมทั้งการนำองค์กรการทำงานอย่างเป็นระบบ การโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญในการปฏิบัติสู่เป้าหมายขององค์กร มีการโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางหน้าที่ของสถาบัน มีการวางแผนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล ใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อการบริหาร การติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

2) ด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดรายวิชาให้แก่ผู้สอนที่มี

ความเชี่ยวชาญตรงกับรายวิชาที่เปิดสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เป็นสื่อการสอนที่ตรงกับธรรมชาติวิชาและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละวัย แต่ละชั้นปี รวมไปถึงการพัฒนาให้อาจารย์รู้จักใช้เทคนิคการสอนแบบปัญหาเป็นฐาน ผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบโครงการ การวิจัยเชิงสร้างสรรค์ โดยจัดการเรียนรู้ให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลและการเทียบโอน

3) ด้านบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อเตรียมคนเข้ารับหน้าที่ การงานใหม่ การพัฒนาบุคลากรประจำให้มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต่อชุมชนสังคม โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศทั้งที่เป็นภาษาจีน อังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม โดยการจัดประชุมปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านสื่อที่ทันสมัย และการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

4) ด้านการบริหาร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรทางการศึกษาเป็นแบบแนวราบ (Horizontal Delegation) เข้าถึงผู้บริหารได้ตลอดเวลา มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังแนวคิด มาตรฐานสากล การใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ทุกคน เข้าถึงความรู้ขององค์กรได้สะดวก การกำหนดหน้าที่ กำหนดตัวบ่งชี้ของการทำงานในแต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การให้คำปรึกษา และการกำกับดูแลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารงานภายในสถาบันเพื่อทำให้เกิดกระบวนการจัดการรวบรวม การสร้างความรู้ที่เหมาะสม เกิดประโยชน์กับคณะ/สาขาวิชา การกระจายความรู้เพื่อให้เกิดการต่อยอด และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการระบุประเด็นความรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และขอบเขตของหน่วยงาน โดยทุกภาคส่วนร่วมกันวางแผน การจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ มี การส่งเสริมการรวบรวมความรู้ใหม่และการรักษาความรู้เดิมไปในขณะเดียวกัน มีระบบและกลไกปฏิบัติการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรงตามศาสตร์ ส่งเสริมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีระบบสารสนเทศที่ทำให้มีความสะดวกง่ายต่อการเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

6) การส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การเห็นความสำคัญกับการสร้างสิ่งใหม่ สนับสนุนทุนวิจัย ส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์ เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ในศาสตร์ต่าง ๆ มีห้องทดลอง ส่งเสริมการศึกษาดูงานจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ในสถาบันและประสานงานเป็นเครือข่ายทางวิชาการกับสถาบัน/หน่วยงานภายนอก ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน การจดสิทธิบัตร ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งหนึ่งจากจำนวน 2 แห่งรวมไปถึงวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง ที่กระจายอยู่ภูมิภาคต่าง ๆ ที่ดำเนินการบริหารจัดการโดยพระภิกษุสงฆ์

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ผลต่อวงวิชาการ เป็นความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษาตามตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในบริบทของอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.6.2 ผลต่อหน่วยงาน นำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

1.6.3 ผลต่อบุคคล เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม พัฒนาคณาจารย์บุคลากรสนับสนุนในสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3 สภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.4 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวความคิด

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการทั่ว ๆ ไป พร้อมทั้งแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ ตามประเด็นต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

คำว่า “การบริหาร” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Administration” หรือ “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน เพราะเป็นคำเหมือน (Synonym) ในวงการราชการมักจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักไปในทางการจัดการธุรกิจของเอกชนและประการที่สองเมื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสนเพราะคำว่า “การจัดการ” (Management) จะมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น คำว่า “Management” จึงนิยมใช้ทางการบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ตามทั้ง 2 คำนี้ก็มีความหมายที่เหมือนกันใช้แทนกันได้ แต่นิยมใช้ต่างกันในวงการบริหารราชการและวงการบริหารธุรกิจเท่านั้นเอง

การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (The activities of groups operating to accomplish common goals) Simon โดยได้ให้ตัวอย่างของการบริหารไว้ว่า เมื่อคนสองคนได้ช่วยกันเป็นก้อนหินซึ่งคนเพียงคนเดียวทำให้ขยับเขยื้อนไม่ได้ การบริหารก็เกิดขึ้นแล้ว การกระทำที่ดูเป็นเรื่องธรรมดา ๆ นั้น มีลักษณะพื้นฐานสำคัญ 2 ประการของสิ่งที่เรียกว่า การบริหาร (Administration) คือ มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (purpose) คือ การเคลื่อนก้อนหินไป

ให้ได้และมีการกระทำที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน (cooperative action) คือ การที่คนมากกว่าคนหนึ่งขึ้นไปใช้พลังร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ซึ่งไม่สามารถกระทำได้โดยปราศจากความร่วมมือเช่นกัน (Herbert A. Simon, 1971, p. 108)

ดังนั้น จากคำนิยามดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการบริหารนั้นจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ต้องมีบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป 2) ต้องมีการกระทำหรือการดำเนินงานซึ่งมีลักษณะเป็นความพยายามร่วมกันระหว่างบุคคลกลุ่มนั้น และ 3) ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีเหตุผลเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นการร่วมมือกันดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการนำหลักทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีจัดการไปทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้กระบวนการบริหารโดยองค์ประกอบของกระบวนการบริหารนั้นจะใช้แนวคิดของกูลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick) ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหารงาน บุคลากร (Staffing) การตัดสินใจ (Decision making) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ทั้งนี้ การบริหารจัดเป็นกิจกรรมที่คนหลายกลุ่มร่วมกันทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีการนำหลักการบริหารมาใช้ทางการศึกษาด้วย โดยหลักการบริหารในมหาวิทยาลัยจะแบ่งงานบริหารเป็นการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน ดังนี้ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552, น. 29-30)

1) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านการวางแผน การกำหนดนโยบาย ควบคุมและพัฒนากิจการด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารการเงินและทรัพย์สิน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแล ส่วนการดำเนินการบริหารการบริการนั้นมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจหน้าที่อธิการบดีของมหาวิทยาลัยจะมีลักษณะคล้าย ๆ กันตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมในเรื่องราวต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การดำเนินงานตามนโยบาย การเป็นกรรมการโดยตำแหน่งของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รายงานเกี่ยวกับสถานการณ์ของมหาวิทยาลัย

1.2) ความรับผิดชอบทางด้านการบริหาร ได้แก่ อนุมัติการแต่งตั้งบุคคลและมอบหมายงานให้อาจารย์เสนอสภามหาวิทยาลัยในการแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้บริหาร แต่งตั้งรองอธิการบดีลงมา รวมทั้ง

เสนอการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เสนอแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยรับรอง บริหารงานด้านงบประมาณ บริหารงานด้านประชาสัมพันธ์ วางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งด้านวิชาการและการก่อสร้าง เป็นต้น

1.3) ความรับผิดชอบพิเศษที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย รวมทั้งการทำหน้าที่พิเศษที่กำหนดไว้ในสภามหาวิทยาลัย การบริหารงานทั่วไปจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารงานที่ทันสมัย (Modern Management) มีการนำแนวคิดการจัดการทางบริหารธุรกิจมาใช้ในการบริหารองค์กร เช่น มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร มีการกำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานในระยะสั้นและระยะยาว มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่มาใช้ เช่น การกำหนดตัวบ่งชี้ เป็นต้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับอธิการบดีมีบทบาทอย่างยิ่งต่ออนวัตกรรมการบริหารงานภายในสถาบัน ในด้านการปรับโครงสร้างของสถาบันพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบางแห่งได้มีการปฏิรูปตนเองสู่การออกนอกระบบราชการ บางสถาบันมีการคัดเลือกหน่วยงานในสถาบันเพื่อนำร่องสู่การออกนอกระบบราชการ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นเน้นการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจ ให้ความสำคัญต่อต้นทุนต่อหน่วย การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานที่คล่องตัว (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2550, น. 8)

2) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนโดยที่งานวิชาการในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงการสอน การวิจัย การบริหารงานวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ต้องเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสร็จสิ้นที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนดโดยให้สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ เช่นเดียวกับ วิจิตร ศรีสอ้าน (2552, น.76-82) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการด้านวิชาการเป็นประเด็นที่ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เพราะมหาวิทยาลัยจะมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับได้นั้นขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของงานด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยเป็นหลัก บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญงานด้านวิชาการมาเป็นอันดับแรก

3) การบริหารงานด้านบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยที่มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีความซับซ้อนและบุคลากรหลายระดับจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เริ่มตั้งแต่มีการแต่งตั้งการกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน และพัฒนา

บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้สิ่งตอบแทนเมื่อเขาพ้นจากการทำงาน การบริหารงานบุคคลจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารบุคคลซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางตั้งแต่การสรรหาบุคคลการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานจนถึงเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากงาน ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

3.1) การสรรหา (Procurement) ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน กำหนดค่าตอบแทนและสรรหาบุคคลโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การแข่งขันในการคัดเลือก

3.2) การใช้ (Utilisation) ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3.3) การพัฒนา (Development) ได้แก่ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการดูแลงาน เป็นต้น

3.4) การบำรุงรักษา (Maintenance) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสภาพการทำงานที่ดี การเสริมขวัญ การจูงใจ การสร้างวินัย การให้สวัสดิการ และการพ้นจากการทำงาน

4) การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน รัฐบาลจะจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนที่เพียงพอ เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ถือว่าเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณี รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง มหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ได้ รวมทั้ง อสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้ทูลให้ หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นการกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้จัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ และรายได้ที่เกิดขึ้นให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงินและระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การจ่ายเงินต้องทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย และมีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย แรงขับเคลื่อนจากการที่มหาวิทยาลัยของรัฐต้องออกนอกระบบ ทำให้แต่ละสถาบัน มุ่งเน้นการปฏิรูปและปรับปรุงระบบการเงิน และรูปแบบการหารายได้ มีการขยายระบบการให้บริการทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยบางแห่งมีการเริ่มก่อตั้งกองทุนสะสม (Endowment Fund) พยายามลดสัดส่วนรายได้จากงบประมาณแผ่นดินและเพิ่มรายได้จากทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย (Intellectual Services) มีการจัดตั้ง หน่วยงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ (Alumni Relations) เพื่อระดมทรัพยากรจากศิษย์เก่า มีการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษาทางธุรกิจการค้า (Consultant

Service) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เน้นการบริหารการเงินแบบมุ่งศูนย์กำไร หรือศูนย์ต้นทุน เพื่อแยกให้เห็นถึงผลตอบแทนของแต่ละหน่วยงานได้ชัดเจน และมหาวิทยาลัยบางแห่งนำระบบการบริหารงานการเงินจากกิจการในเครือในต่างประเทศมาใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับการประเมินผลการดำเนินงานและการตรวจสอบจากผู้แทน (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2550, น. 8-10)

นอกจากนี้การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ซึ่งหมายถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ จะสิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัยในการกำหนดระบบบริหารการเงิน การงบประมาณ การบัญชี และการตรวจสอบภายใน รวมถึงการวางแผนการเงิน การจัดหา การจัดสรร และการจัดใช้ทรัพยากร ระเบียบวิธีและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการ การจัดหา และการจัดใช้ทรัพยากร ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 59 ทั้งนี้แหล่งงบประมาณของแต่ละมหาวิทยาลัยแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ แหล่งทรัพยากรการเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน เงินงบประมาณแผ่นดินและเงินกองทุนของยอดเงินต้น สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเบ็ดเสร็จกับแหล่งทรัพยากรการเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งต้องรายงานให้สาธารณะได้ทราบโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา และรัฐให้การสนับสนุนโดยไม่นำมูลค่าที่ได้รับจากทรัพยากรการเงินที่แต่ละมหาวิทยาลัยจัดหาได้มาคิดคำนวณเป็นฐานในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนเพิ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา และรัฐจะต้องยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎหมาย พร้อมทั้งให้ผู้บริจาคทรัพย์สินหรือมอบเงินให้มหาวิทยาลัยนำไปยกเว้น หรือหักค่าลดหย่อนภาษีเงินได้ตามกฎหมาย เงินงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป รัฐจะจัดสรรให้เงินกับมหาวิทยาลัยทั้งหมดในปีนั้น ๆ (Block grant)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำเสนอค่าของงบประมาณแผ่นดิน รวมถึงการรายงานผลการใช้จ่ายตามรูปแบบที่รัฐกำหนดซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดแบบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินทั้งหมดที่จัดสรรมาให้มหาวิทยาลัย ในรูปของเงินอุดหนุนทั่วไป ส่วนเงินกองทุนของยอดเงินต้นนั้น รัฐจะจัดสนับสนุนให้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในลักษณะเป็นเงินกองทุนโดยให้นำดอกเบี้ยของกองทุนมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าทางวิชาการมากขึ้น (ทินพันธ์ นาคะตะ, 2556, น. 78)

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคน ระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลากหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น ตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งจะต้องดำเนินการ

ตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศชาติไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาได้ในที่สุดตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

2.2.3 มาตรฐานการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาขึ้นและตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรฐานการอุดมศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย เพื่อใช้เป็นกลไกในระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาอุดมศึกษา รวมทั้งในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้หลักภายใต้มาตรฐานการอุดมศึกษาย่อยแต่ละด้าน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในของสถาบันแต่ละแห่ง ซึ่งมาตรฐานฉบับนี้ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557 น. 36-40)

1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตอุดมศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1.1 บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

1.2 บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

1.3 บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแลเอาใจใส่รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา มีการบริหารอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและพันธกิจของอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

2.1 มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ คือ

2.1.1 มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทของสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ

2.1.2 มีการบริหารจัดการทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการจัดการศึกษาผ่านระบบ และวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า คุ่มทุน

2.1.3 มีระบบประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา การดำเนินงานตามพันธกิจ อุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีดุลยภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาคส่วนของ ชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้ มีตัวบ่งชี้ คือ

2.2.1 มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการ ที่หลากหลายของประเภทของสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

2.2.2 มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ขยายพรมแดน ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตาม ศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

2.2.3 มีการบริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบัน อุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความ ยั่งยืนของสังคมประเทศชาติ

2.2.4 มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานพัฒนา เผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรม ต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. มาตรฐานด้านการสร้างพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้การแสวงหา และการจัดการความรู้ตามแนวหลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ คือ

3.1 มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้

3.2 มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนความรู้ และหลักการประสานความร่วมมือรวมพลัง อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านกายภาพ สถาบันศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะของอาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้ง จะต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษาและคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคงปลอดภัย

1.2 ด้านวิชาการ สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดการกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ

1.3 ด้านการเงิน สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวมและงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ใช้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคคลากรทุกระดับ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยม นำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับนโยบาย

การดำเนินการตามแผนการบริหารบุคคล การบริหารงานงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับการดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมในสถาบันและภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วยหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบันตรงตามเป้าหมายที่กำหนดและจัดให้มีข้อสารสนเทศที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตรการจัดการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตรและตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะโดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนงบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร ให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการ ทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การให้การศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป

2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน โดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้ง และมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนา และเรียนรู้วิถีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้

ดังนั้น จากแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูง ซึ่งโดยทั่วไปจะมีภาระหน้าที่ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการสังคม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แต่ภาระหน้าที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยคือผลิตบุคลากรระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถออกไปรับใช้ประเทศชาติและสังคม การวิจัยและการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความพร้อมทางวิชาการเป็นอย่างดี แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีภารกิจแตกต่างจากสถาบันอื่น แต่การบริหารจะใช้ระบบราชการเหมือนระบบราชการทั่ว ๆ ไป จึงไม่สามารถตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและต่างประเทศ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในรูปแบบเดิมที่มุ่งเน้นไปที่มีขนาดของโครงสร้าง องค์กรที่ใหญ่โต มุ่งเน้นเฉพาะการแก้ไขปัญหาบนฐานของกฎระเบียบที่เคร่งครัดตายตัว ซึ่งเป็นไปตามระเบียบราชการ การบริหารในรูปแบบนี้จึงไม่เพียงพอต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับสถาบันได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันที่รุนแรงจากการรุกคืบของมหาวิทยาลัยต่างประเทศรวมทั้งภาวะคุกคามอื่น ๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์ก็ได้ตระหนักถึงภาวะคุกคามดังกล่าวเช่นเดียวกัน จึงได้พยายามหาแนวทางเพื่อขจัดอุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม โดยศึกษาว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรจะมียุทธศาสตร์เป็นอย่างไร เพื่อให้มหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการของประชาคมอาเซียน และเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

หากพิจารณาความหมายของคำว่า “ระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ” อาจแยกได้ เป็น 2 คำ คือ “ระบบการบริหาร” และ “ความเป็นเลิศ” ซึ่งคำว่า “ระบบบริหาร” ผู้วิจัยได้อธิบายความหมายไว้ในตอนต้นแล้ว ต่อไปนี้จะอธิบายความหมายของความเป็นเลิศ

2.2.1 ความหมายของความเป็นเลิศ

ความเป็นเลิศมีความหมายหลายด้าน ส่วนมากนักวิชาการจะให้นิยามไว้ในกรอบมโนทัศน์ที่เป็นสากล เช่น Webster (2981) นิยามว่า ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือ การกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สอดคล้องกับสำนักมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ (2007) นิยามว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ยอดเยี่ยม เด่น อยู่ระดับหนึ่ง มีประสิทธิภาพระดับสูง ความรวดเร็วในความก้าวหน้าของกระบวนการ นอกจากนี้ Baumgart(1988) ให้นิยาม “คุณภาพ” ว่า หมายถึง แบบของความเป็นเลิศ หรือสิ่งที่เหนือกว่า หรือดีกว่าปกติธรรมดา ซึ่งสอดคล้องกับ Conrad &Blackburn (1985)

อุไรพรรณ เจณวณิชยานนท์ (2536) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ และคุณภาพนั้นมีความหมายคล้ายกันใช้แทนกันได้โดยทั้งสองคำ ต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จ แต่คำนึงถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างก็หมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูง และตั้งใจจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น

ดังนั้น คำว่า “มาตรฐาน” “คุณภาพ” และ “ความเป็นเลิศ” มีความเกี่ยวข้องกันอยู่ แต่ก็มีความแตกต่างกันที่การจัดลำดับ กล่าวคือ “มาตรฐาน” เป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด (ราชบัณฑิตสถาน, 2546) หรือเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำที่ต้องมี ส่วนคำว่า “คุณภาพ” เป็นการยกระดับจากมาตรฐานซึ่งนอกจากทำให้ตรงตามข้อกำหนดแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจ และสอดคล้อง กับความต้องการของลูกค้าด้วย สำหรับ “ความเป็นเลิศ” มีคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญ และมีความเหนือกว่าคุณภาพ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความโดดเด่นกว่า เป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547)

ดังนั้น ความเป็นเลิศ หมายถึง คุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ หรือการบริการที่มีคุณภาพ ยอดเยี่ยมโดดเด่นเป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานยอดเยี่ยมสามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ ดังนั้น จากการศึกษา ทบทวนเรื่องคุณภาพและความเป็นเลิศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่อย่างเป็นระบบสัมพันธ์กัน โดยใช้องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำการจัดการด้านบุคคล และการควบคุมเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่มีคุณภาพสูงสุด

2.2.2 ความสำคัญของระบบบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

วัฒนธรรมองค์กรระดับโลก จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการดึงดูด ผูกพัน และจูงใจ พนักงานขององค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ดังนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน คือ การสร้างองค์กรให้มีความเป็นเลิศ (ทวิศักดิ์ สุททวาทีน, 2550) และ Greg (1994) กล่าวว่า กระบวนทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ กรอบแนวคิดแบบใหม่ วิธีคิด และวิธีปฏิบัติของคนในการบริหารเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์ศักดิ์ พูลสารมย์ (2540) กล่าวว่า การเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศ ต้องเปลี่ยนจากกรอบความคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่ โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยมีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วิฑูรย์ สิมะโชคคี (2541) กล่าวว่า ในโลกของการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมหากาฬ ในขณะที่เดียวกันลูกค้าหรือผู้บริโภคมีความคาดหวัง และปรารถนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับปริมาณและความหลากหลายของสินค้า และบริการที่มีอยู่เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงต้องพยายามหาวิถีทางปรับกลยุทธ์เพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าเหนือคู่แข่งรายอื่น ๆ เพื่อเพิ่ม

กำไร เพิ่มส่วนแบ่งการตลาด และที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้า และได้มาซึ่งส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้า ตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดขึ้นใหม่สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตผลสูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศข้างต้น กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านลูกค้า เทคโนโลยี คู่แข่ง วิถีการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้กับองค์กรสามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นั้นหมายถึง การเพิ่มงานและกำไรให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรให้มีความเป็นเลิศ (Excellence) โดยใช้กระบวนการ หรือ หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม การมีผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เป็นเลิศ มีความโดดเด่นเป็นระดับคุณภาพสูงสุด เพื่อการอยู่รอดขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ตลาดโลก

2.2.3 แนวคิดหลักของการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ได้นำไปใช้เป็นหลักการพื้นฐานสำหรับพัฒนาเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ฉบับความเป็นเลิศทางการศึกษาได้มีการกำหนดค่านิยม หลักการ และแนวคิดขึ้นเพื่อให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการจัดการและพัฒนาคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA) ฉบับความเป็นเลิศทางการศึกษามีหลักการ และแนวคิดดังนี้ ชวงโซติ พันธุเวช (2552) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555)

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. ความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student Centered Excellence)
3. การเรียนรู้ระดับองค์กร และระดับบุคคล (Organizational and Personal Learning)
4. การให้ความสำคัญกับบุคคล และพันธมิตร (Valuing Workforce members and partners)
5. ความคล่องตัว (Agility)
6. การมุ่งเน้นอนาคต (Focus on the Future)
7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing of Innovation)
8. การจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibility)

10. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และสร้างคุณค่า (Focus on Results and creating value)

11. มุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

ผู้นำระดับสูงของสถานศึกษาต้องนำพาองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมขององค์กรให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมโดยมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมเหล่านั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำสถานศึกษาต้องสร้างความมั่นใจในการกำหนดกลยุทธ์ ระบบ และวิธีการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น ผู้นำระดับสูงจะต้องกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดได้ร่วมทุ่มเทอุทิศตนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เรียนรู้พัฒนาตนเองรวมทั้งสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างองค์ความรู้ พัฒนาสมรรถภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงาน บริหารจัดการ ด้วยธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้นำระดับสูงจะต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณ มีความสามารถในการสื่อสาร สอนงาน พัฒนา และสร้างผู้นำองค์กรในอนาคต ทบทวนผลการดำเนินการของสถานศึกษา และการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำระดับสูงสร้างค่านิยมและความคาดหวังสูงขององค์กรไปพร้อม ๆ กับการสร้างความเป็นผู้นำ

2. ความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้เรียน คือ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาประสิทธิภาพ และคุณภาพการจัดการศึกษา จะถูกตัดสินโดยผู้เรียน และผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และตามความต้องการของแต่ละคน สถานศึกษาต้องกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียน และบริการต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษา และวิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสีย สถานศึกษาจะต้องมีทางเลือกที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การออกแบบหลักสูตร และการสอนที่มีคุณภาพจะต้องตอบสนอง และได้มาจากการต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสีย

การศึกษาที่เป็นเลิศต้องมุ่งที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญมีทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ ความเข้าใจในความปรารถนาของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียในปัจจุบัน และการคาดหมายความต้องการในอนาคตรวมถึงศักยภาพในการรองรับ ตอบสนอง คุณค่าและความพึงพอใจอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการจากประสบการณ์ทั้งมวลที่ผู้เรียนได้รับตลอดช่วงเวลาที่อยู่ในสถานศึกษาซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีต่อสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจ ความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความหมายมากกว่าการเพิ่ม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การบรรลุมาตรฐานความรู้ขั้นต่ำ หรือการลดปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ย่อมนำไปสู่ทัศนคติของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสถานศึกษา และเชื่อได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ความสำเร็จของสถานศึกษาในการตอบสนอง เพื่อแก้ปัญหาความแตกต่างเหลื่อมล้ำของผลการเรียน ข้อเรียกร้องของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือข้อบกพร่องในกระบวนการบริการล้วนมีความสำคัญยิ่งต่อการได้มาซึ่งความภาคภูมิใจในระยะเวลา

สถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ได้เน้นเพียงเฉพาะลักษณะของแผนการเรียน หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้เสียเท่านั้น แต่ยังหมายถึงลักษณะที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นคู่แข่ง ซึ่งอาจได้แก่แนวคิดหรือวิธีการเรียนการสอน การให้บริการที่แตกต่าง การตอบสนองความต้องการ และการแก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไวกว่า หรือการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะพิเศษ

ดังนั้นความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งตรงไปยังความผูกพันภักดีของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การเพิ่มส่วนแบ่งตลาด และการเติบโตขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความตื่นตัว ไหวพริบต่อข้อเรียกร้องต้องการที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นใหม่ ทั้งของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันของผู้รับบริการ รวมถึงความจำเป็นต้องใส่ใจอย่างใกล้ชิดต่อเสียงลูกค้า การคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงในตลาด เพราะฉะนั้น ความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงต้องการวัฒนธรรมที่เน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญรวมถึงความคล่องตัวขององค์กร

3. การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล

การที่องค์กรจะมีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศได้นั้น องค์กรจะต้องมีแนวทางปฏิบัติ และวิธีการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ การเรียนรู้ขององค์กรนอกจากจะต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะต้องปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือการหาแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้ต้องบูรณาการเข้าไปลงสู่วิถีการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ดังนั้น การเรียนรู้จะต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำที่ทำจนเป็นกิจวัตร
- 2) สิ่งที่ปฏิบัติในทุกระดับตั้งแต่ บุคคล หน่วยงาน กลุ่มงาน และสถานศึกษา
- 3) สิ่งที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง
- 4) สิ่งที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร
- 5) สิ่งที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และมีความหมาย รวมทั้ง

การสร้างนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงแนวความคิด จากครู และบุคลากร ผลการวิจัยด้านการศึกษ การเรียนรู้ข้อมูลจากผู้เรียน และผู้มีส่วนได้เสีย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การเรียนรู้ระดับองค์กรส่งผลดังนี้

1) เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ด้วยหลักสูตรบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการศึกษาใหม่ ๆ หรือที่ได้มีการปรับปรุงพัฒนา

2) การสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทางการศึกษา

3) สร้างกระบวนการและรูปแบบการจัดการศึกษาใหม่ ๆ และที่ได้มีการปรับปรุง

4) ลดความผิดพลาด ความคลาดเคลื่อน ความสูญเสีย และต้นทุนที่เกี่ยวข้อง

5) ปรับปรุงความสามารถในการตอบสนองและการลดระยะเวลา

6) เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดของสถานศึกษา

7) ส่งเสริมผลการดำเนินการของสถานศึกษา สถาบันในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้บริการชุมชน

สถานศึกษาดำเนินการเพื่อการเรียนรู้ระดับบุคคลได้ด้วยการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการสร้างโอกาสอื่น ๆ เพื่อการเติบโต และพัฒนาที่ต่อเนื่อง โอกาสเหล่านี้รวมถึงการหมุนเวียนงาน การให้รางวัล และการเพิ่มค่าตอบแทนตามความรู้และทักษะ

การเรียนรู้ระดับบุคคลส่งผลดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงานยังคงอยู่กับองค์กร โดยมีความผูกพัน ความพึงพอใจ มีความรอบรู้ ความสามารถรอบด้าน

2) เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน กลุ่มงานภายในสถานศึกษา

3) มีการสร้างสินทรัพย์ทางความรู้ และภูมิปัญญาขององค์กร มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

ดังนั้น การเรียนรู้จึงมีใช้เพื่อให้หลักสูตรบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น สร้างนวัตกรรม สามารถปรับตัว และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาดได้ดียิ่งขึ้นด้วย การเรียนรู้ยังช่วยชี้นำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศ

4. การให้ความสำคัญกับบุคคลและพันธมิตร

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพัน และได้รับประโยชน์จากการทำงานที่มีความหมายเห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานภายใต้บรรยากาศการทำงานที่มีความปลอดภัย มีความไว้วางใจ และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของผู้ปฏิบัติงานและพันธมิตรในด้านความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ

การให้ความสำคัญต่อบุคลากร หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ การพัฒนาและความผาสุกของบุคลากร ซึ่งยิ่งต้องอาศัยการออกแบบกระบวนการให้มีความยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงให้มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และความต้องการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน

ในส่วนของคุณภาพทั่วไป การพัฒนาอาจรวมถึงการฝึกอบรมที่เป็นทางการ และการสอน งาน หมุนเวียนงาน การให้ค่าตอบแทนตามทักษะ สำหรับครู การพัฒนาไม่ได้หมายถึงความรู้ด้านวิชาการ เท่านั้น แต่หมายถึงความรู้เรื่องระบบงานพัฒนาการของผู้เรียน แบบแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนและวิธีการ วัดผลประเมินผลด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วม ในขณะทำงานพัฒนา และบริหารโครงการ และหลักสูตรต่าง ๆ การมีส่วนร่วมจะต้องเน้นความสำคัญของ ผู้เรียน และความร่วมมือในลักษณะสหวิทยาการมากขึ้น ผู้นำสถานศึกษาควรมุ่งขจัดปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านผู้เรียน เป็นสำคัญ มีความยั่งยืนและท้าทาย

สิ่งสำคัญในการให้ความสำคัญกับคุณค่าบุคลากรขององค์กร

1) ผู้นำองค์กรต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้ครูและบุคลากรประสบ ความสำเร็จ
2) การสร้างระบบการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลที่นอกเหนือไปจากระบบการให้ ผลตอบแทนตามปกติ

3) การพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าขึ้นภายในองค์กร

4) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บริการผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และช่วย ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้มากขึ้น

5) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นนวัตกรรม

6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีลักษณะหลากหลาย

สถานศึกษาต้องสร้างพันธมิตรร่วมพัฒนาทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ บรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น พันธมิตรร่วมพัฒนาในสถานศึกษาอาจหมายถึง ความร่วมมือ ระหว่างผู้นำ ครูและบุคลากรที่อาจนำมาซึ่งโอกาสในการพัฒนา การฝึกอบรมข้ามสายงานหรือการปรับระบบงานใหม่ เช่น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง พันธมิตรร่วมพัฒนาภายนอกอาจเป็นสถาบันการศึกษาอื่น หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรบริการสังคมต่าง ๆ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่อาจให้การ สนับสนุนอื่น ๆ การมีพันธมิตรร่วมพัฒนาภายนอกจะช่วยเสริมความแข็งแกร่ง และขีดความสามารถของคู่ ร่วมพัฒนาอาจนำมาซึ่งความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอีกด้วย

5. ความคล่องตัว

ความคล่องตัวเป็นตัววัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น และเป็นเครื่องบอกความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลก ที่ต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใส่ใจ และการวัดเวลาที่ใช้ในการตอบสนองช่วยปรับโดยสร้างการบริหารและ กระบวนการทำงานให้ง่ายขึ้น

ดังนั้น เวลาที่ใช้ในการดำเนินการทุกมิตินี้มีความสำคัญมากขึ้น และควรถือเป็นตัววัด หลักประการหนึ่งของกระบวนการ การให้ความสำคัญเรื่องเวลาทำให้เกิดประโยชน์สำคัญ เช่น การปรับปรุงเวลาที่ใช้ในการดำเนินการจะส่งผลต่อการปรับปรุงองค์กร ระบบงาน คุณภาพการใช้จ่าย การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลิตผล

6. การมุ่งอนาคต

การแสวงหาความเป็นเลิศทางการศึกษา การเติบโตอย่างยั่งยืน และผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องมีแนวทางที่มุ่งอนาคตอย่างชัดเจน และต้องมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธมิตรระยะยาวกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การสร้างอนาคตที่ยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา และตลาดการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้น การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา จึงต้องคำนึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ และต้องคาดการณ์ปัจจัยหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษา รูปแบบการจัดการศึกษา วิธีการจัดการเรียนรู้ ความพร้อมของทรัพยากร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างพันธมิตรร่วมพัฒนา ความต้องการในการจ้าง บรรจุ แต่งตั้ง และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงประชากร กลุ่มผู้เรียน และตลาด ความคาดหวัง ความต้องการของชุมชน สังคม กลยุทธ์ใหม่ ๆ ของ สถาบันการศึกษาในระดับเดียวกัน ฯลฯ

การมุ่งเน้นอนาคตต้องมีการพัฒนาผู้นำและบุคลากรขององค์กร เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา การสร้างนวัตกรรมการเติบโตที่ต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และมีความหมายต่อการปรับปรุง หลักสูตร การบริการ กระบวนการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นวัตกรรมนำองค์กรไปสู่การสร้างมิติใหม่ นวัตกรรมไม่จำกัดอยู่ในขอบเขตของการวิจัยเท่านั้น แต่ยังมีมีความสำคัญต่อระบบงาน กระบวนการและการปฏิบัติของสถานศึกษาทุกด้าน ผู้นำจึงควรชี้แนะและบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งบูรณาการกับการปฏิบัติงานประจำวัน โดยมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีการปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

การจัดการองค์กรจำเป็นต้องมีการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ เป็นส่วนสำคัญของสถานศึกษา การวัดผลการดำเนินงานควรพัฒนาจากความต้องการและกลยุทธ์ขององค์กร ควรสื่อให้เห็นถึงข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการหลักและผลลัพธ์ การบริหารจัดการองค์กรต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายประกอบกัน

ระบบการวัดผลการดำเนินการโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องอาศัยข้อมูลจริงที่ครอบคลุมและบูรณาการในทุกด้าน เช่น ปัจจัยนำเข้า สภาพแวดล้อม ผลการดำเนินงาน ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบแข่งขัน บุคลากร ค่าใช้จ่าย ผลลัพธ์ของกระบวนการ และการวัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นต้น รวมถึงภูมิหลังของผู้เรียน แบบแผนการเรียนรู้ แรงจูงใจ จุดอ่อนจุดแข็ง ในด้านสมรรถนะ ความก้าวหน้าพัฒนาการทางการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร ความพึงพอใจต่อการสอน การบริการ กิจกรรมต่าง ๆ การออกกลางคัน การจบการศึกษา และความสำเร็จหลังจบการศึกษา

การวิเคราะห์ หมายถึง การกลั่นกรองสาระใจความสำคัญจากข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้สนับสนุนการวัดผล การตัดสินใจ การปรับปรุง และนวัตกรรม การวิเคราะห์ต้องใช้ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวโน้มคาดการณ์ ตลอดจนความเป็นเหตุเป็นผล การวิเคราะห์ยังช่วยสนับสนุน จุดมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น การวางแผน การทบทวนผลการดำเนินงานโดยรวม การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการบรรลุเป้าหมายของการบริหารความเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับสถาบันอื่น ซึ่งจัดหลักสูตรหรือจัดการบริการในระดับเดียวกัน หรือเทียบเคียงกับวิธีที่เป็นเลิศ

ในการปรับปรุงผลการดำเนินการและการจัดการเปลี่ยนแปลง คือการเลือกและการใช้ตัวชี้วัดคุณภาพผลการดำเนินการจะต้องสะท้อนถึงปัจจัยที่ทำให้ผลการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงินดีขึ้นตัวชี้วัดครอบคลุมความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทาง และตรงกับเป้าหมายขององค์กร

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้นำสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งต้องคำนึงถึงความผาสุก และผลกระทบต่อสาธารณะ ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การคุ้มครอง ป้องกัน สุขภาวะ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของส่วนรวม รวมถึงผลกระทบที่มีต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรและลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

การวางแผนควรคาดการณ์ถึงผลกระทบ และความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการจัดการอาคารสถานที่ การปฏิบัติงานจากห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ และการขนส่ง การใช้ผลิตภัณฑ์ และการกำจัดของเสีย การวางแผนที่มีประสิทธิผล เน้นการป้องกันเพื่อมิให้เกิดปัญหา ตั้งแต่เริ่มแรก การดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจัดให้มีข้อมูลและการสนับสนุนให้พร้อม เพื่อสร้างความตื่นตัว ความปลอดภัยและความมั่นใจแก่สังคม สถานศึกษาไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดของท้องถิ่น จังหวัดหรือประเทศเท่านั้น แต่ควรถือเอาข้อบังคับดังกล่าวเป็นโอกาสเพื่อการปรับปรุงให้เหนือกว่าสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

สถานศึกษาควรปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในการดำเนินการ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกรณี ความผาสุกและประโยชน์ทางสังคมในวงกว้าง หมายถึง การแสดงว่าภาวะผู้นำและการตอบสนองความต้องการที่สำคัญของสังคมเท่าที่ทำได้ตามข้อจำกัดของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงความต้องการทางการศึกษาในชุมชน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีเลิศ การอนุรักษ์ทรัพยากร การบริการชุมชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศด้านคุณภาพ การแสดงภาวะผู้นำในฐานะองค์กรต้นแบบ จะมีพลังส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นทั้งภาครัฐ เอกชน ในการสร้างความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าว

10. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และสร้างคุณค่า

การวัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปใช้สร้างและรักษาสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ส่งมอบพันธมิตร์ร่วมพัฒนาและสังคม เมื่อสถานศึกษาได้สร้างคุณค่าเพื่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็เท่ากับได้ช่วยเหลือสังคม และปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร

กลยุทธ์ขององค์กรควรพิจารณาถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญไว้ให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจได้ว่าแผนและการปฏิบัติต่าง ๆ สนองความต้องการของทุกฝ่ายเพื่อเลี่ยงการเกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่บ่งชี้ความเป็นเหตุเป็นผลอย่างเหมาะสมและสมดุล เป็นวิธีการที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อลำดับความสำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การติดตามผลการดำเนินการจริง เพื่อเป็นพื้นฐาน ในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการดำเนินการจัดการศึกษา

11. มุมมองเชิงระบบ

มุมมองเชิงระบบ หมายถึงการจัดการทั้งองค์กรและการจัดการกับองค์ประกอบแต่ละส่วนทั้งหมด เพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร มุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ การจัดการและผลการดำเนินการโดยรวมจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการสังเคราะห์ การทำให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และบูรณาการ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะในองค์กร

การสังเคราะห์ หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กร ความต้องการทางการศึกษา รวมถึงสมรรถนะหลัก วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ระบบงาน และกระบวนการทำงานเป็นพื้นฐาน ประกอบการสังเคราะห์ การวางระบบงาน การจัดการศึกษาไปในแนวทางเดียวกัน หมายถึง การดำเนินการที่อาศัยความเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้แผนงาน กระบวนการ ตัวชี้วัด ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการไปอย่างสอดคล้องกัน และเชื่อถือได้

ส่วนการบูรณาการ หมายถึง การจัดองค์ประกอบทุก ๆ ส่วนในระบบการจัดการศึกษามีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ และให้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรจะต้องมุ่งเน้นการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางและการบริหารจัดการไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ การใช้แนวคิด

เชิงกลยุทธ์ และมุ่งเน้นที่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำสถานศึกษาระดับสูงต้องมีการตรวจสอบ ติดตาม และจัดการผลการดำเนินการ โดยอาศัยผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นพื้นฐานการใช้ดัชนีวัดคุณภาพ เพื่อเชื่อมโยง กลยุทธ์หลักเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดสรรทรัพยากรในองค์กร ให้สอดคล้องกันเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

จากการศึกษาแนวคิดหลักของการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ สถาบันการศึกษาเชิงระบบเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ หลักการและเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (MBNQA) เป็นพื้นฐาน และกลไกนำไปสู่การบูรณาการการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ กระบวนการจัดการศึกษา โดยรวมของสถานศึกษาจะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยการสังเคราะห์ การจัดระบบงาน การจัดการศึกษาให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน บูรณาการเข้าด้วยกัน โดยการนำองค์กรอย่างมี วิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลให้ความสำคัญกับ บุคคลและพันธมิตร มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นอนาคต การจัดการเพื่อนวัตกรรม มีการ จัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง มีความรับผิดชอบต่อสังคม การมุ่งเน้นผลลัพธ์และสร้างคุณค่า และใช้มุมมองเชิง ระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

2.3 สภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนับเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของฝ่ายพระสงฆ์ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษา เมื่อจะกล่าวถึงบทบาทของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยในการพัฒนาโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ความจริงแล้ว มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง มีการพัฒนาการที่ยาวไกลมีความเป็นมาที่ยากลำบากกว่าจะได้รับรอง บทบาทอย่างเป็นทางการ จึงจะนำมากล่าวไว้เป็นเบื้องต้น นั่นคือความพยายามที่จะให้มีการรับรองปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์เริ่มมีขึ้นตั้งแต่ จอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งได้หยิบยก ปัญหาเรื่องการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นมาพิจารณาถึงความเหมาะสมในกรณีที่พระภิกษุ สามเณรที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และเปรียญธรรม 5 ประโยคแล้วต้องใช้เวลาศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปริญญาศาสนศาสตร์ บัณฑิต จากสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งใช้เวลาในการศึกษารวมทั้งสิ้น 4 ปี นอกจากนั้น พระภิกษุสงฆ์เหล่านี้ยังต้องไปฝึกปฏิบัติศาสนกิจต่ออีก 1 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับปริญญา ซึ่งต้องใช้เวลา ในการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์นานกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ผู้ที่ได้รับปริญญาจากมหาวิทยาลัย ทั้ง 2 แห่งนี้เมื่อลาสิกขาบทออกไปแล้วจะไม่ได้รับการรับรองปริญญาจากคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน ไม่สามารถสมัครงานราชการ หรือประกอบอาชีพอื่นตามที่ศึกษามาได้ นอกจากนี้ยังไม่ สามารถสมัครเข้ารับการศึกษาต่อในระดับสูงของสถาบันศึกษาของรัฐได้ จึงได้เกิดความพยายามที่ ผลักดันให้มีการรับรองปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้น โดยแบ่งได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 สมัย จอมพล ป. พิบูลสงคราม ประมาณปี พ.ศ. 2500 ได้มีความพยายามที่จะรับรองมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรัฐบาลร่างพระราชบัญญัติเพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร แต่เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเสียก่อน ความพยายามนั้นจึงไม่ประสบผลสำเร็จ (ชาย โพธิสิตา, ม.ป.ป. : 117)

สมัยรัฐบาล จอมพล สกฤษดิ์ ธนะรัชต์ สำนักบริหารของคณะรัฐมนตรี ได้เสนอเรื่องมหาวิทยาลัยสงฆ์ ต่อนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2504 และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ.2505 แต่เรื่องยังค้างอยู่ (สำนักนายกรัฐมนตรี , 2504 - 2505.)

ช่วงที่ 2 เป็นช่วงที่มีการดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องกันผ่านรัฐบาลหลายสมัย คือ

ในสมัยคณะปฏิวัติของจอมพล ถนอม กิตติขจร พันเอกณรงค์ กิตติขจร ผู้ช่วยเลขานุการฝ่ายรักษาความมั่นคงแห่งชาติได้เสนอเรื่องการรับรองคุณวุฒิสู่สำเร็จปริญญาตรี โท และเอก จากมหาวิทยาลัยสงฆ์ต่อหัวหน้าคณะปฏิวัติ เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2515 และในวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2516 หัวหน้าคณะปฏิวัติเห็นชอบให้เสนอแก่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพิจารณาความเห็นประกอบ แต่ระหว่างนั้นคณะปฏิวัติก็ได้สิ้นสุดลง เพราะมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. 2515 เรื่องจึงค้างอยู่เช่นนั้น

ในสมัยจอมพล ถนอม กิตติขจร การดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองวิทยฐานะของมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังคงดำเนินสืบต่อมา โดยทางมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง มีความประสงค์ให้ทางราชการรับรองศักดิ์และสิทธิ์แห่งปริญญา เท่าเทียมกับปริญญาของมหาวิทยาลัยทั่วไป จึงได้ดำเนินการผ่านทางสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้เสนอให้สภาการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้พิจารณา และเสนอความคิดเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการบริหารสภาการศึกษาแห่งชาติได้ประชุมพิจารณาเรื่องนี้ ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2516 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 มีข้อสรุปว่า

การจัดการศึกษาของสงฆ์ควรเป็นเรื่องของคณะสงฆ์ที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและพระปริยัติธรรมเป็นสำคัญ แม้การการสอนในระดับปริญญา ก็ควรปฏิบัติเพื่อสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว การขอเทียบวุฒิจาก ก.พ. และขอให้ปริญญาบัตรของคณะสงฆ์เสมอด้วยปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทุกประการ อาจตีความได้ว่า เพื่อเปิดโอกาสให้สงฆ์ซึ่งเรียนสำเร็จได้ปริญญาชั้นสูงมีโอกาสสละสมณเพศไปประกอบอาชีพเช่นบุคคลอื่น ๆ อันเป็นการผิดวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เพราะเคยปรากฏตัวอย่างที่ระยะหนึ่ง ก.พ. ได้ยอมรับการเทียบวิทยฐานะของเปรียญธรรม 6 ประโยค ให้เท่ากับชั้นมัธยมของกระทรวงธรรมการ ได้มีการลาสิกขาบทเพื่อเข้ารับราชการมากขึ้น จนเป็นที่ครหาของประชาชน และมีผลกระทบต่อพุทธศาสนา จนกระทั่งมหาเถรสมาคมต้องออกประกาศลงวันที่ 11 พฤษภาคม

พ.ศ. 2479 และได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขออนุมัติห้ามมิให้ส่วนราชการสั่งปฏิบัติการเกี่ยวกับกิจการสงฆ์โดยมิได้ผ่านมหาเถรสมาคมตามมติคณะรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี, 2518 : 50)

อย่างไรก็ตาม วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2516 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้การรับรองปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง แต่เรื่องก็หยุดชะงักอีกครั้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ วันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516

ในสมัยรัฐบาลนายสัญญา ธรรมศักดิ์ กระทรวงศึกษาธิการอาศัยคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2517 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งดำเนินการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ผู้แทนมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง และเจ้าหน้าที่กรมการศาสนาเป็นกรรมการ คณะกรรมการได้แยกร่างพระราชบัญญัติออกเป็น 2 ฉบับ สำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์แต่ละแห่งซึ่งดำเนินการร่างอยู่ประมาณ 4 เดือน จึงเสร็จและได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีลงมติเห็นชอบรับหลักการร่างพระราชบัญญัติ 2 ฉบับ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2517 จากนั้นส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาเมื่อคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาร่างเสร็จ ก็ถึงระยะเปลี่ยนแปลงรัฐบาล

ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช คณะรัฐมนตรี ได้ลงมตินำเอาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ที่ค้างจากรัฐบาลก่อน ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาเสร็จแล้วนั้น เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2518 และในวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2518 สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติรับร่างหลักการพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา และนำเสนอประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518 เพื่อรอบรรจุเข้าระเบียบวาระ แต่ได้มีพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎรเสียก่อนร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับจึงตกไป

ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 3 ท่านคือ นายสมาน ชมพูเทพ นายเปลื้อง พลโยธา และนายประมวล กุลมาตย์ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2519 เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งนายสมาน ชมพูเทพ เป็นผู้เสนอให้ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการทบวง ๆ ได้ประชุมเรื่องนี้ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 โดยมีความเห็นสรุปได้ดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2518 : 53)

1. เห็นสมควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ในลักษณะที่เป็นการศึกษาเฉพาะกิจ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้แน่ชัดว่าเพื่อเป็นการเพิ่มพูนและส่งเสริมพระพุทธศาสนา มิใช่มุ่งหวังที่จะให้ได้รับปริญญาเช่นเดียวกับการศึกษาของฆราวาส เพราะการที่จะให้ทางการรับรองศักดิ์และสิทธิปริญญาบัตรให้เท่าเทียมกับปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยของรัฐย่อมจะทำให้มีผู้อาศัยศาสนาเป็นทางผ่านเพื่อประโยชน์ในการรับปริญญา แทนที่

จะเข้าศึกษาด้วยใจศรัทธา ซึ่งในที่สุดมหาวิทยาลัยสงฆ์ก็จะเป็นเพียงสถาบันสำหรับพระสงฆ์มาศึกษา เพื่อให้ได้ปริญญาและสละสมณะเพศออกไปประกอบอาชีพ อันจะเป็นการผิตัวตฤประสงค์ของการส่งเสริมพระศาสนาได้

2. ที่ประชุมมีความเห็นว่า การศึกษาของสงฆ์เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อความมุ่งหมายพิเศษ เฉพาะกิจและจัดขึ้นเฉพาะกลุ่มเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษานอกกระบวนอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาทหาร และตำรวจ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ก็มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งได้มอบอำนาจให้มหาเถรสมาคมออกข้อบังคับวางระเบียบหรือออกคำสั่งโดยไม่ขัดแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 ดังกล่าวนี้นี้ การศึกษาของคณะสงฆ์จึงควรอยู่ในความควบคุมดูแลของมหาเถรสมาคม เพื่อมิให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ดำเนินการในสิ่งที่มีไขกิจการของสงฆ์ ดังนั้น จึงเห็นว่าควรเสนอเรื่องดังกล่าวนี้ไปยังมหาเถรสมาคมเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

3. ที่ประชุมให้ความคิดเห็นและข้อสังเกตว่า การที่จะรับรองฐานะของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานเอกเทศ อำนาจในการบริหารมหาวิทยาลัยจะตกอยู่แก่สภามหาวิทยาลัยซึ่งมหาเถรสมาคมหรือกรมการศาสนาจะเข้าไปแทรกแซงไม่ได้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณาโดยรอบคอบ เพราะการแยกออกเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น อาจจะดำเนินการผิดไปจากวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของสงฆ์ ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายพิเศษเฉพาะกิจ น่าจะเป็นการบำรุงการศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยไม่มุ่งในเรื่องการรับรองปริญญาบัตรและไม่ต้องโอนมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามการดำเนินการต่าง ๆ ก็ยังคงค้างอยู่ ประกอบกับเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองขึ้นอีกครั้งในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 การพิจารณาของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องจึงยุติลง

ช่วงที่ 3 ในสมัยรัฐบาลพลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ พ.ศ. 2522 เจ้าหน้าที่สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เสนอเรื่องทางสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรองปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ก.พ. ได้สอบถามความเห็นของมหาเถรสมาคมซึ่งมหาเถรสมาคมให้คำยืนยันรับรองและอนุมัติในการที่ ก.พ. จะรับรองปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ แต่ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2522 ได้มีมติไม่รับรองผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยเห็นว่าจะทำให้มีการศึกษาด้านพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นหลักสำคัญของพระศาสนาตกต่ำลง เพราะพระภิกษุสามเณรจะหันไปศึกษาทางโลกกันหมด ข้อเสนอสนับสนุนของคณะรัฐมนตรี คือ

1. หลักสูตรการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์อาจกล่าวได้ว่า ไม่ดำรงความมุ่งหมายด้านพระปริยัติธรรมและวิชาการชั้นสูงทางพุทธศาสนาเท่าที่ควรเพราะหลักสูตรทั่วไปจะเน้นการศึกษาสาขาต่าง ๆ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยฝ่ายอาณาจักร

2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมิได้ดำเนินการเพื่อสนองพระบรมราชปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระองค์ทรงเห็นว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นรากเหง้าแห่งพุทธศาสนา จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งวิทยาลัยทั้ง 2 แห่งนี้ขึ้น เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงของพระสงฆ์

ในสมัยรัฐบาลพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายประมวล กุลมาตย์ ซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.....และร่างพระราชบัญญัติมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.....ต่อรัฐบาล เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2524 ประธานสภาผู้แทนราษฎร ได้มอบให้คณะกรรมการวิสามัญวินิจฉัยร่างพระราชบัญญัติ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ และในการประชุมคณะกรรมการวิสามัญวินิจฉัยร่างพระราชบัญญัติครั้งที่ 5 ณ วันพุธที่ 22 กรกฎาคม 2524 ที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญวินิจฉัยร่างพระราชบัญญัติได้พิจารณาและมติไม่ให้การรับรองร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ โดยให้เหตุผลว่าร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับมีหลักการที่สำคัญ คือ ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณร และให้การอบรมวิชาการชั้นสูงทั้งทางพุทธศาสนาตลอดจนวิชาการอื่นที่ไม่ขัดต่อสมณวิสัย ทำการวิจัยส่งเสริมพระพุทธศาสนาและส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรับรองสถานภาพทางกฎหมายของสถาบันการศึกษาของพระสงฆ์เดิมที่มีอยู่ ซึ่งในปัจจุบันคณะสงฆ์สามารถดำเนินการให้การศึกษาแก่พระสงฆ์ไทยได้อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะบัญญัติกฎหมายดังกล่าว เพราะเป็นการเอาระเบียบบางโลกเข้าไปจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการของฝ่ายสงฆ์ที่ได้ปฏิบัติกันมาก่อนแล้ว ซึ่งบางเรื่องไม่เป็นการเหมาะสมแก่บรรพชิต ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ สมควรปล่อยให้เป็นเรื่องของฝ่ายสงฆ์ดำเนินการต่อไปจะเหมาะสมกว่า คณะกรรมการจึงมีมติไม่ให้การรับรองร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวจึงตกไป

ในสมัยรัฐบาลพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ คณะกรรมการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร ได้หยิบยกปัญหาเรื่องมหาวิทยาลัยสงฆ์มาพิจารณาในคราวประชุมเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2526 โดยได้เชิญ พระเทพโมลี เลขาธิการสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย พระราชสุมนต์มนี รองเลขาธิการสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย พระมหานคร เขมปาณี เลขาธิการมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พร้อมด้วยข้าราชการจากทบวงมหาวิทยาลัยมาร่วมประชุม (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2526) และทางทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเอกสารสรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์เรื่อง การรับรองคุณวุฒิเปรียญธรรม 9 ประโยค และปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มาให้คณะกรรมการศึกษาของสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา โดยทางทบวงมหาวิทยาลัยให้ความเห็นว่า ปัญหาการรับรอง

วิถยฐานะของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น หากมิได้มีการรับรองโดยรัฐแล้วการที่ทบวงมหาวิทยาลัย ทางด้านการเทียบวุฒิ ก็ไม่สามารถจะกระทำได้ ปัญหาการรับรองวิถยฐานะของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งเป็นที่กล่าวขานกันทั่วไปเป็นเพราะยังมิได้มีการรับรองโดยทบวงมหาวิทยาลัยและ ก.พ. จึงเป็นเหตุให้ปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือเป็นปริญญาเถื่อนนั้น แท้จริงแล้วฐานะของปริญญาบัตรได้ขึ้นอยู่กับว่าทบวงมหาวิทยาลัยและ ก.พ. จะรับรองหรือไม่ ความถูกต้องสมบูรณ์แห่งปริญญาในการที่จะมีศักดิ์และสิทธิเทียบเท่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ นั้นขึ้นอยู่กับการที่มหาวิทยาลัยสงฆ์จะต้องมีกฎหมายรับรองว่าเป็นสถาบันประสาทปริญญาเป็นสำคัญ เพราะการจัดและดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษามักจะกระทำโดยตรากฎหมายคุ้มครองและรับรองวิถยฐานะ ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ จะตรากฎหมายจัดตั้งสถาบันประสาทปริญญา สำหรับในประเทศไทยใช้ตราเป็นพระราชบัญญัติ และในปัจจุบันจึงถือเป็นหลักการว่าการประสาทปริญญาจะต้องตรากฎหมาย รับรองสถาบันอุดมศึกษาที่จะทำการสอนถึงระดับปริญญา ดังนั้น ประเด็นสำคัญของศักดิ์และสิทธิแห่งปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงขึ้นอยู่กับการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย และมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นการรับรองวิถยฐานะของสถาบันประสาทปริญญาในขั้นตอนแรกเสียก่อน จากนั้นหากต้องการจะให้มีการรับรองหรือเทียบคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาภายหลังก็จะสามารถกระทำได้โดยสะดวก เพราะได้มีการรับรองวิถยฐานะของสถาบันโดยกฎหมายของรัฐแล้ว

นอกจากนี้ทบวงมหาวิทยาลัยยังได้ให้ข้อสังเกตแก่คณะกรรมการการศึกษาว่า การให้การส่งเสริมการศึกษาของสงฆ์นั้นเป็นสิ่งที่ดี เป็นกุศลอันควรปฏิบัติ และสมควรสรรเสริญอย่างยิ่ง เพราะหากกล่าวถึงปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยแล้วจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากศาสนาอื่นที่พระสงฆ์ไม่สามารถศึกษาร่วมกับฆราวาสได้ด้วยขัดกับสมณเพศ ขนบธรรมเนียมประเพณี พระสงฆ์ไทยจะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยภายในประเทศซึ่งจัดไว้สำหรับฆราวาสก็ไม่มีโอกาสเปิดให้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาของคณะสงฆ์โดยเฉพาะ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนจักรและอาณาจักรเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้น หากการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่น่าจะจัดออกไปเป็นเอกเทศโดยรัฐไม่มีส่วนรับรู้ หากไม่หาทางแก้ไขหรือรัฐยังปฏิเสธที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ปัญหาเรื่องปริญญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไม่มีทางสิ้นสุด จะมีต่อไปจนวันที่รัฐบาลจำเป็นต้องเข้าไปรับรองซึ่งอาจจะสายเกินไปที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการทางการศึกษาไปมากแล้ว มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นจำนวนมาก เกิดปัญหาการสูญเปล่าทางการศึกษา ขวัญและกำลังใจไปอย่างไม่มีทางแก้ไข หรือมหาวิทยาลัยสงฆ์อาจเปิดสาขาวิชาที่ไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมพระพุทธศาสนาเป็นต้น

อย่างไรก็ดี กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2526 และมีมติเห็นชอบในหลักการที่จะขอรับรองคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรีศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศ.บ.) ของสภา

การศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย และปริญญาพุทธศาสตร์บัณฑิต (พธ.บ.) ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเทียบเท่าปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไป

นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวของคณะรัฐมนตรีที่พยายามจะนำเรื่องการรับรองสถานภาพของมหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2527 ทางกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอร่างพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศาสนศาสตร์และพุทธศาสตร์บัณฑิต ให้เทียบเท่าวุฒิการศึกษาของมหาวิทยาลัยฝ่ายอาณาจักรซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ จึงได้มีการกำหนดวิทยฐานะของผู้สำเร็จการศึกษาจากทั้ง 2 มหาวิทยาลัยให้เทียบเท่าหรือมีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับปริญญาตรีทางด้านสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฝ่ายอาณาจักรอย่างเป็นทางการ

มหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ขึ้นกับสำนักงานการศึกษาดุคตศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. มหาวิทยาลัยมหามจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ในวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร มี 4 คณะวิชา คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะ สังคมศาสตร์ และ International Programme และจะมีวิทยาเขตกระจายในจังหวัดต่าง ๆ ตาม ภูมิภาค 10 แห่ง 1) วิทยาเขตหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 2) วิทยาเขตอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 3) วิทยาเขตเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 4) วิทยาเขต นครศรีธรรมราช 5) วิทยาเขตขอนแก่น 6) วิทยาเขต นครราชสีมา 7) วิทยาเขตแพร่ 8) วิทยาเขต สุรินทร์ 9) วิทยาเขตพะเยา 10) วิทยาเขตบาลีศึกษาพุทธโฆส อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และมีวิทยาลัยสงฆ์ 6 แห่ง 1) วิทยาลัยสงฆ์เลย 2) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม 3) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ 4) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน 5) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชพิษณุโลก 6) มหาปัญญาวิทยาลัยสงขลา และห้องเรียน (ศูนย์การเรียน) 12 แห่งตามจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ 1) ห้องเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ห้องเรียน วัดพระพุทธบาทเขากระโดง จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ห้องเรียน จังหวัดเพชรบูรณ์ 4) ห้องเรียนวัดพิบูลทอง จังหวัดสิงห์บุรี 5) ห้องเรียนวัดสระกำแพงใหญ่ จังหวัดศรีสะเกษ 6) ห้องเรียนวัดพระธาตุแห่งหนึ่ง จังหวัดน่าน 7) ห้องเรียนวัดบุญวาทย์วิหาร จังหวัดลำปาง 8) ห้องเรียนจังหวัดปัตตานี 9) ห้องเรียน วัดโสธรวนาราม จังหวัดฉะเชิงเทรา 10) ห้องเรียน วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี 11) ห้องเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม จังหวัดกาญจนบุรี และ 12) ห้องเรียนวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย มีอาจารย์ประจำ 411 รูป/คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 9,203 รูป นักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 1,147 รูป/คน รวมทั้งหมดจากระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและเอก จำนวน 10,350 รูป/คน

2. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ในวัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร มี 4 คณะวิชา คือ คณะศาสนาและปรัชญา คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

และ บัณฑิตวิทยาลัย และจะมีวิทยาเขตกระจายในจังหวัดต่าง ๆ ตามภูมิภาค 7 แห่ง คือ 1) วิทยาเขตมหาสารคามราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ในวัดชูจิตธรรมาราม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ตั้งอยู่ในวัดสิรินทรเทพรัตนาราม ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม 3.) วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ในวัดศรีจันทาราม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 4.) วิทยาเขตร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 5) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ในวัดศรีสุทราวาส อำเภอเมือง จังหวัดเลย 6) วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ในวัดเจติยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ 7) วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ตั้งอยู่ในวัดพระบรมธาตุเจติย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีอาจารย์ประจำ มีจำนวน 347 รูป/คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 13,000 รูป/คน (สำนักงานอธิการบดี, 2544 : 48) ซึ่งได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เป็นจำนวนไม่น้อย

มหาวิทยาลัยของพระสงฆ์ทั้งสองแห่ง เมื่อมีจำนวนพระภิกษุสามเณรจำนวนลดลง ต่างก็มีโครงการเปิดรับประชาชนทั่วไปเข้ารับการศึกษามากขึ้น เป็นการขยายเป้าหมายในการจัดการศึกษา นอกเหนือจากจัดการเรียนการสอนสำหรับพระภิกษุสามเณรประกอบการพัฒนามหาวิทยาลัยของฝ่ายพระสงฆ์ทั้งสองแห่งเข้าสู่ระบบราชการในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระบบต่าง ๆ จึงต้องอิงระบบราชการเป็นฐานในการจัดการบริหาร เพื่อให้เอื้อต่อระบบการบริหารและระบบการจัดการด้านงบประมาณ แม้ว่าทางรัฐจะมอบสิทธิในการจัดการบริหารได้โดยคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยก็ตาม แต่ทิศทางการบริหารยังต้องอิงตามนโยบายของรัฐบาลเป็นหลัก

สภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยเริ่มจากพัฒนาผู้เรียนในฐานะเป็นสถาบันทางการศึกษา พัฒนาโดยกิจกรรมการเรียนทั้งส่วนกลางได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร และวิทยาเขตต่าง ๆ เช่น วิทยาเขตมหาสารคามราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ในวัดชูจิตธรรมาราม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ตั้งอยู่ในวัดสิรินทรเทพรัตนาราม ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ในวัดศรีจันทาราม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น วิทยาเขตร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ในวัดศรีสุทราวาส อำเภอเมือง จังหวัดเลย วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ในวัดเจติยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ตั้งอยู่ในวัดพระบรมธาตุเจติย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชที่กระจายอยู่ตามจังหวัดในส่วนของภูมิภาค ยังมีโครงการต่าง ๆ มากมาย เช่น โครงการบรรพชาสามเณร โครงการค่ายพุทธบุตร โครงการอบรมพระนักเทศน์ โครงการพระธรรมทูตสายต่างประเทศ โครงการการสอนทางไกลสำหรับพระสังฆาธิการ โครงการพระนักศึกษากลับปฏิบัติศาสนกิจ เป็นเวลา 1 ก่อนจบการศึกษา โครงการพระผู้นำชุมชน ฯลฯ จะมีการประสานงานร่วมมือกันทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2521)

2.4.1 รูปแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในอดีต

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2436 (ร.ศ. 112) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นปฐมฤกษ์ เป็นวันที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จดำรงราชสมบัติมาครบ 25 ปี บริบูรณ์และเป็นวันที่ตรงกับวันเสด็จสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และมีการพัฒนาการจนเกิดความเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ มีการจัดการเรียนการสอน มีโครงการฝึกอบรม มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรมากขึ้นโดยเน้นที่ศีลธรรมจรรยาวิชาการทางศาสนาเป็นหลัก

การจัดตั้งมหามกุฏราชวิทยาลัย เกิดจากพระดำริในการพัฒนาการศึกษาของพระภิกษุสามเณรให้ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงริเริ่มและทรงทดลองควบคุมพระตำริมาเป็นลำดับ จึงกล่าวได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์และการกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาของคณะสงฆ์ได้ ทรงพระดำริที่จะพัฒนาการศึกษาของพระภิกษุสามเณร ตลอดจนการศึกษาของเยาวชนของชาติให้เจริญก้าวหน้าให้เท่าทันกับความเจริญของโลก พระองค์ได้ทรงทดลองปฏิบัติโดยใช้พระภิกษุสามเณรวัดบวรนิเวศวิหารเป็นที่ทดลอง จนกระทั่งปี พ.ศ.2436 (ร.ศ. 112) พระองค์ได้รายงานผลของการทดลองจัดการเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณรแบบใหม่ที่พระองค์ได้ทดลองจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2435 (ร.ศ. 111) ไปยังเจ้าพระยาภาสกรวงศ์ เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจแม้ว่าจะจัดขึ้นเพียงชั่วปีเดียว และทรงเสนอว่า หากทางราชการเห็นว่าดีมีประโยชน์ก็ทรงจัดต่อไป เพราะทรงเห็นว่าเป็นทางที่จะทำให้การศึกษาเจริญขึ้นได้ พร้อมทั้งทรงเสนอแนะแนวทางในการจัดการศึกษาแบบใหม่นี้อย่างกว้างขวาง

เดิมรูปแบบการบริหารจัดการ มีคณะกรรมการสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย จะเป็นการศึกษาเล่าเรียนเฉพาะภาษามคธอย่างเดียว การเล่าเรียนในสิ่งซึ่งเกื้อกูลแก่ศาสนาก็ดี เป็นวิทยาการสำหรับบุรุษก็ดี ต้องจัดขึ้นตามแต่จะจัดได้ แต่ผู้เรียนวิชาเหล่านั้นไม่ต้องการรับการเกื้อกูลด้วยการเลี้ยง เป็นแต่อาศัยตำรับตำราและครูของสถานศึกษาเท่านั้น ปรากฏว่า กระทรวงธรรมการยอมรับว่าการทดลองการเล่าเรียนแบบใหม่ที่พระองค์จัดขึ้นนั้นได้ผลดียิ่งและเห็นด้วยกับพระดำริที่จะจัดการเล่าเรียนแบบใหม่นี้ให้ทางราชการต่อไป โดยทางกระทรวงธรรมการจะนำขึ้นขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2521 : 7) โดยมีพระดำริต่าง ๆ เหล่านี้เป็นรากฐานของการจัดตั้งมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยเน้นที่พระภิกษุสามเณรและเยาวชนของชาติ เน้นด้านความรู้และความประพฤติเป็นสำคัญ

ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระปริยัติธรรม

ของพระสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย 2) เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาวิชาซึ่งเป็นชาติภูมิและต่างประเทศแห่ง
 กุลบุตร และ 3) เพื่อเป็นสถานที่จัดการสั่งสอนพระพุทธศาสนา

ในปี พ.ศ. 2511 เริ่มมีการเรียนการสอนที่เป็นระบบหน่วยกิตเป็นครั้งแรก เรียนกัน 240
 หน่วยกิต เรียนบูรพภาค 1 -2 และเรียนไปปี 6 - 7 จึงเลือกสาขาวิชา พอมาถึง พ.ศ. 2517
 มีการปรับปรุงหลักสูตรลดลงเหลือ 200 หน่วยกิต และ พ.ศ. 2518 มีคณะวิชาศิลปศาสตร์ที่หายไป
 และกลายมาเป็นคณะมนุษยศาสตร์ทุกวันนี้ ปรับลดลงเหลือ 144 หน่วยกิต นี่คือโครงสร้างใน
 ด้านของหลักสูตร

2.4.2 รูปแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในปัจจุบัน

หมายถึง พ.ศ. 2522 นับแต่รัฐบาลให้การรับรองปริญญาบัตร รับรองคุณวุฒิของผู้จบ
 การศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจะมีลักษณะการบริหารจัดการการศึกษาในฐานะ
 เป็นสถาบันอุดมศึกษาจัดการบริหารตามภาระงาน คือการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ
 วิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเน้นให้ผู้เรียนทั้งด้านความรู้และความ
 ประพฤติหรือศีลธรรมจริยธรรม ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจึงเน้นให้พระนักศึกษา
 ที่ออกไปปฏิบัติศาสนกิจก่อนที่จะจบแต่ละรุ่นให้มีส่วนฟื้นฟูและร่วมกิจกรรม ดำเนินกิจกรรม
 ที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีให้เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่จัดในรูปของกิจกรรมเพื่อการ
 เรียนรู้ เช่น มีการจัดกิจกรรมทุกวันพระ 8 คำ และ 14 หรือ 15 คำ ทั้งข้างขึ้นและข้างแรมของเดือน
 ก็ มีกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ 4 ครั้ง จนกลายเป็นธรรมเนียมประเพณี เป็นประเพณีแห่งการเรียนรู้
 ทั้งนี้ อาจมีกิจกรรมพิเศษเสริมขึ้นมาตามความเหมาะสม มีทั้งพิธีกรรมหรืออาจเรียกว่ากิจกรรมทาง
 ศาสนา มีการสอนในเชิงหลักการตามหลักคำสอนทางศาสนา และมีการสนทนาพูดคุยในประเด็น
 เจาะลึกเฉพาะตามที่คนนั้นมีความสนใจ ที่เรียกว่า “ปุจฉา วิสัชนา” คือ การพูดคุยการสอบถามและ
 ตอบคำถามนั้น ๆ ซึ่งถือได้ว่าได้ให้คำปรึกษาให้กับประชาชนในชุมชน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลางมี 4 คณะวิชา คือ 1) คณะศาสนาและปรัชญา
 2) คณะมนุษยศาสตร์ 3) คณะสังคมศาสตร์ และ 4) คณะศึกษาศาสตร์ และ บัณฑิตวิทยาลัย
 ประกอบด้วย 3 วิทยาลัย 1) มหาประชาชนดีเลิศวิทยาลัย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 2)
 วิทยาศาสตร์ยโสธร วัดศรีธรรมาราม จังหวัดยโสธร 3) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
 กาฬสินธุ์ วัดประชาานิยม จังหวัดกาฬสินธุ์ มีศูนย์การศึกษา 2 ศูนย์ 1) ศูนย์การศึกษากำแพงเพชร
 วัดนาคสวัชโสภณ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 2) ศูนย์การศึกษาโคราช วัดสุทธจินดา
 อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในส่วนภูมิภาคมีวิทยาเขต 7 แห่ง

1. วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัยวัดชูจิตธรรมาราม อำเภอวังน้อย จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา มีศูนย์การศึกษา 1 ศูนย์ คือ ศูนย์การศึกษาปราจีนบุรี วัดป่าทรงคุณ อำเภอเมือง
 จังหวัดปราจีนบุรี

2. วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีศูนย์การศึกษา 2 ศูนย์ 1) ศูนย์การศึกษาชลบุรี วัดศรีมหาธาตุ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) ศูนย์การศึกษาเพชรบุรี วัดเนรัญชราราม อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และมี 2 ห้องเรียน 1) ห้องเรียนวัดป่าชัยรังสี วัดป่าชัยรังสี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 2) ห้องเรียนวัดโกเมศรัตนาราม วัดโกเมศ รัตนาราม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
3. วิทยาเขตล้านนา วัดเจดีย์หลวง ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
4. วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช วัดมหาธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มี 2 ศูนย์การศึกษา คือ 1) ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี วัดธรรมบูชา อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศูนย์การศึกษาสงขลา วัดมณีมาวาส อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
5. วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มี 2 ศูนย์การศึกษา 1) ศูนย์การศึกษาอุบลราชธานี วัดแสนสุข อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 2) ศูนย์การศึกษาหนองบัวลำภู วัดพิศาลัญญาวาส อำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู
6. วิทยาเขตร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีห้องเรียน 2 ห้องเรียน คือ 1) ห้องเรียนศรีสะเกษ วัดหลวงสมังคคาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 2) ห้องเรียนสุรินทร์ วัดโยธาประสิทธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
7. วิทยาเขตศรีล้านช้าง วัดศรีสุทธารวาส อำเภอเมือง จังหวัดเลย มี 2 ศูนย์การศึกษา คือ 1) ศูนย์การศึกษาชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 2) ศูนย์ศึกษาด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

รูปแบบการบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอน ยึดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา : สำหรับอุดมศึกษา TQF HEd. มีหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มคอ. 1 และ มคอ.2 มีอาจารย์ประจำหลักสูตร มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับรอง มี มคอ. 3 มคอ. 4 มคอ. 5 มคอ.6 สำหรับอาจารย์ผู้สอน และ มคอ. 7 สำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ที่ต้องมีการติดตามผลประเมินผลแล้วรายงานต่อทางผู้บริหารของสถาบันการศึกษา

สภาพปัจจุบัน ผลการจัดการเรียนการสอนมีอัตราผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 60 มีอัตราการออกกลางคันมากที่สุดทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 40-50 โดยนักศึกษาที่ออกกลางคันมากที่สุดจะอยู่ในช่วงเรียนปีที่ 1 และปีที่ 2 (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) : 22) ด้านการวิจัยและการผลิตตำราทางวิชาการ หากคิดสัดส่วนอยู่ระดับน้อยมาก การบริการวิชาการแก่ชุมชนยังขาดความต่อเนื่องและชัดเจน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยไม่สามารถเป็นศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมได้ ภาระเหล่านี้ล้วนเป็นภาระเพื่อการพัฒนาชุมชนและ

การพัฒนาชุมชนก็คือการพัฒนาผู้เรียนให้สมดุลระหว่างความรู้และความประพฤติ และนอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยมีนโยบายรับประชาชนเข้าเรียนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งผลปรากฏว่านักศึกษาที่เป็นพระภิกษุสามเณรมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องในขณะที่นักศึกษาที่เป็นประชาชนมีอัตราส่วนมากขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสถาปนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ว่าเพื่อผลิตพระภิกษุสามเณรนักบริหาร นักพัฒนา นักวิจัย และนักเผยแผ่ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อผลิตนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาและปรัชญาให้มีคุณวุฒิให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการศึกษา ภาษา ศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและปรัชญา และเพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และการวิจัยทางพระพุทธศาสนาและปรัชญา (ศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 48/2544.) ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพแก่สังคม และชุมชนรูปแบบการบริหารจัดการในด้านการวิจัย โดยให้อาจารย์เสนอผ่านสถาบันวิจัยญาณสังวร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติพิจารณาควรให้การสนับสนุนทุนดำเนินการวิจัยตามปีงบประมาณ และมีการฝึกอบรมนักวิจัยในแต่ละปี มีการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อเป็นการฝึกและพัฒนาักวิจัยของมหาวิทยาลัย

รูปแบบการบริหารจัดการในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ในส่วนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เน้นการบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา มีการผลิตครูสอนศีลธรรมในสถานศึกษา ส่งไปสอนตามสถานศึกษาต่าง ๆ มีการกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม ค่ายพุทธบุตร กิจกรรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

รูปแบบการบริหารจัดการในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการส่งเสริมวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ให้วิทยาเขตต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ภูมิภาคของประเทศเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และพร้อมรับการตรวจสอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ.

5.5 โครงสร้างหลักสูตร ปี พ.ศ. 2554 (คู่มือการศึกษา 2557)

1. หลักสูตรปริญญาศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะศาสนาและปรัชญา เป็นหลักสูตร 4 ปี และปฏิบัติ 1 ปี ในภาคทฤษฎีนักศึกษาต้องเรียนรายวิชาต่าง ๆ จำนวน 150 หน่วยกิต โดยมีส่วนประกอบของหลักสูตร ดังนี้

วิชาศาสนาบังคับ	50 หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	30 หน่วยกิต
วิชาเอก	50 หน่วยกิต
วิชาโท	16 หน่วยกิต
วิชาเลือกเสรี	4 หน่วยกิต

รวม 150 หน่วยกิต

2. หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ เป็นหลักสูตร 4 ปี และปฏิบัติ 1 ปี ในภาคทฤษฎีนักศึกษาต้องเรียนรายวิชาต่าง ๆ จำนวน 150 หน่วยกิต โดยมีส่วนประกอบของหลักสูตร ดังนี้

วิชาศาสนาบังคับ	50 หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	30 หน่วยกิต
วิชาเอก	50 หน่วยกิต
วิชาโท	16 หน่วยกิต
วิชาเลือกเสรี	4 หน่วยกิต
รวม	150 หน่วยกิต

3. หลักสูตรปริญญาศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ เป็นหลักสูตร 4 ปี และ ปฏิบัติ 1 ปี ในภาคทฤษฎีนักศึกษาต้องเรียนรายวิชาต่าง ๆ จำนวน 150 หน่วยกิต โดยมีส่วนประกอบของหลักสูตร ดังนี้

วิชาศาสนาบังคับ	50 หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	30 หน่วยกิต
วิชาเอก	50 หน่วยกิต
วิชาโท	16 หน่วยกิต
วิชาเลือกเสรี	4 หน่วยกิต
รวม	150 หน่วยกิต

4. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ เป็นหลักสูตร 5 ปี และ ปฏิบัติ 1 ปี ในภาคทฤษฎีนักศึกษาต้องเรียนรายวิชาต่าง ๆ จำนวน 171 หน่วยกิต โดยมีส่วนประกอบของหลักสูตร ดังนี้

วิชาศาสนาบังคับ	50 หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	30 หน่วยกิต
วิชาชีพครู	30 หน่วยกิต
วิชาเอก	36 หน่วยกิต
วิชาโท	16 หน่วยกิต
วิชาเลือกเสรี	3 หน่วยกิต
รวม	171 หน่วยกิต

การวิจัยเน้นการวิจัยเชิงเอกสาร การค้นคว้าตำรา ค้นคว้าคัมภีร์ทางศาสนา ค้นคว้าพระไตรปิฎก การนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

การบริการวิชาการแก่ชุมชน เน้นการด้านคุณธรรมจริยธรรม การอบรมธรรมะแก่นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชนทั่วไป เช่น การเข้าคุณธรรม จัดเข้าค่ายพุทธบุตร ตามสถานศึกษาและตามสถานศึกษาต่าง ๆ การปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางศาสนา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม และวันที่ 12 สิงหาคม ของทุก ๆ ปี เน้นให้เป็นประเพณีในการปฏิบัติธรรม

การบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้นความเป็นผู้นำในการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น การแห่เทียนวันเข้าพรรษา วันลอยกระทง วันสงกรานต์วันปีใหม่ ประเพณีวันสารท และเน้นให้เห็นคุณค่าทางจิตใจและส่งผลต่อสังคม

สรุปความว่า การจัดการเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิต เน้นวิชาการทางศาสนาเป็นสำคัญ โดยให้เรียนวิชาศาสนาบังคับ 30 หน่วยกิตในทุก ๆ คณะ และทุกสาขาวิชา ในการทำวิจัย เน้นการวิจัยเชิงเอกสาร การค้นคว้าตำรา ค้นคว้าคัมภีร์ทางศาสนา ส่วนการบริการวิชาการแก่ชุมชน เน้นการด้านคุณธรรม จริยธรรม การอบรมธรรมะแก่นักเรียนนักศึกษา ข้าราชการ และประชาชนทั่วไป และการบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้นความเป็นผู้นำในการส่งเสริมวัฒนธรรม อันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

2.4 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2540 เป็นปีที่ 52 ในรัชกาลปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดาบทกฎหมายและข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่าสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“สภาวิชาการ” หมายความว่าสภาวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“วิทยาเขต” หมายความว่าเขตศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีสถาบันสำนักศูนย์วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะสถาบันสำนักศูนย์ หรือวิทยาลัยตั้งแต่สอง ส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่ารัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรี รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ราชกิจจานุเบกษาเล่ม114/ตอนที่5 เก/หน้า4/1ตุลาคม2540

หมวด 1

การจัดตั้งวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่

มาตรา 6 ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นมหาวิทยาลัยหนึ่งเรียกว่า “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” และเป็นนิติบุคคล ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัยส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ

มาตรา 8 มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงานดังนี้

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

มหาวิทยาลัยอาจให้มีหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในมาตรา 6 เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัย อีกได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนงานเป็นกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานคณบดีกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

คณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะอาจแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานคณบดีภาควิชากองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สถาบันสำนักศูนย์วิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานบริหารกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

มาตรา 9 การจัดตั้งการรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขตบัณฑิต วิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์วิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ให้ทำเป็นข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาการแบ่งส่วนงานเป็นกองสำนักงานคณบดีภาควิชาสำนักงานบริหารหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าส่วนงานดังกล่าว ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 10 ภายใต้วัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนาเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นใดชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนาอันได้การรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนาที่รับเข้าสมทบตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 11 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ให้กระทรวงการคลังมีอำนาจค้ำประกันหนี้เงินกู้หรือหนี้ใด ๆ ของมหาวิทยาลัยได้เสมือนมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการให้อำนาจกระทรวงการคลังในการค้ำประกัน

มาตรา 12 มหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กระทำการต่าง ๆ ภายในวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดในมาตรา 6 และอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

1. ซื้อสร้างจัดหาโอนรับโอนเช่าให้เช่าเช่าซื้อให้เช่าซื้อแลกเปลี่ยนถือกรรมสิทธิ์มีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพย์สินสิทธิต่าง ๆ ในทรัพย์สินและจำหน่ายสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุดหนุนหรืออุทิศให้การจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย ให้กระทำได้เฉพาะอสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาตามมาตรา 13 วรรคสาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้จำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนได้

2. รับค่าธรรมเนียมค่าบำรุงค่าตอบแทนเบี้ยปรับและค่าบริการในการให้บริการภายในอำนาจ และหน้าที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและค่าบริการนั้นของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำความตกลงและกำหนด เงื่อนไข

3. ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะ เป็นของรัฐหรือของเอกชนในกิจการที่เกี่ยวกับการสอน การวิจัยการให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. กู้ยืมเงินให้กู้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สินหรือลงทุน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดในมาตรา 6

5. ร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศหรือระหว่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

6. จัดให้มีทุนการศึกษาและทุนการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ

มาตรา 13 รายได้ของมหาวิทยาลัยมีดังนี้

1. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี

2. เงินอุดหนุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย

3. เงินอุดหนุนจากศาสนสมบัติกลางเงินผลประโยชน์ค่าธรรมเนียมค่าบำรุง ค่าตอบแทนเบี้ย ปรับและค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

4. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

5. รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่นเงินอุดหนุนทั่วไปตาม (1) นั้นรัฐบาลจึงจัดสรรให้ แก่มหาวิทยาลัยโดยตรง โดยการเสนอแนะของกระทรวงศึกษาธิการเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดในมาตรา 6

ให้อสังหาริมทรัพย์ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัยหรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย

รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วย เงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ในกรณีรายได้มีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสมและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลจึงจัดสรร เงินงบประมาณแผ่นดินให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็น

มาตรา 14 ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีและบุคคลใด จะยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมิได้

มาตรา 15 บรรดารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อบรรลुวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดในมาตราหรือตามวัตถุประสงค์ซึ่งผู้อุทิศทรัพย์สินให้แก่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มาตรา 16 ภายใต้บังคับของมาตรา 12 (1) กรรมการสิทธิในอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยจะจำหน่ายหรือโอนได้แต่โดยพระราชบัญญัติ

หมวด 2

การดำเนินการ

มาตรา 17 ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

1. นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระเถระ
2. กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ* ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

3. กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนเจ็ดรูป ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือคณบดีโดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

4. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าหกรูปหรือคน แต่ไม่เกินแปดรูปหรือคน ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุหรือคฤหัสถ์โดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง และในจำนวนนี้จะต้องเป็นพระภิกษุไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี

มาตรา 18 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปีแต่สมเด็จพระสังฆราชจะทรงแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) มรณภาพหรือตาย
- (2) ลาออก
- (3) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ
- (4) สมเด็จพระสังฆราชทรงถอดถอน

(5) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) เป็นบุคคลล้มละลาย

(8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม มาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่

มาตรา 19 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัยการให้บริการทางวิชาการ พระพุทธศาสนาแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. วางระเบียบออกข้อบังคับข้อกำหนดและประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานดังกล่าวก็ได้

3. อนุมัติให้ปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิตอนุปริญญาและประกาศนียบัตร

4. อนุมัติการจัดตั้งการรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขตบัณฑิตวิทยาลัยคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า 7 คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยรวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว

5. อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนา

6. อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งการยุบรวมและยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา

7. พิจารณาดำเนินการเพื่อให้สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งและพิจารณาถอดถอน อธิการบดี

8. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอน ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

9. แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

10. ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าจ้างสวัสดิการ และประโยชน์ อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน หรือค่าจ้างการออก จากงาน การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ การลงโทษของ คณาจารย์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

11. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

12. อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

13. แต่งตั้งคณะกรรมการคณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

14. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย

15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดผู้หนึ่ง โดยเฉพาะ

มาตรา 20 ให้มีสภาวิชาการประกอบด้วย

1. ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี

2. กรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีที่เป็นพระภิกษุ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าหน่วยงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์หรือวิทยาลัย และศาสตราจารย์

3. กรรมการสภาวิชาการซึ่งคณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำคณะ คณะละสาม คน

คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภาวิชาการตาม (3) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้สภาวิชาการแต่งตั้งรองอธิการบดี ซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นเลขานุการสภาวิชาการ โดยคำแนะนำของอธิการบดี

มาตรา 21 กรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 20 (3) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปีแต่อาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งอีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 20 (3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. มรณภาพหรือตาย
2. ลาออก
3. ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภาวิชาการในประเภทนั้น

ในกรณีที่กรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 20 (3) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้วให้ผู้ที่ได้รับเลือกนั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 20 (3) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้เลือกกรรมการสภาวิชาการขึ้นใหม่ให้กรรมการสภาวิชาการซึ่งพ้นจากตำแหน่งนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการเลือกกรรมการสภาวิชาการขึ้นใหม่

มาตรา 22 สภาวิชาการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณากำหนดหลักสูตรการสอนและการวัดผลการศึกษา
2. เสนอการให้ปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิตอนุปริญญาและประกาศนียบัตร
3. เสนอการจัดตั้งยุบรวมและเลิกสำนักงานวิทยาเขตบัณฑิตวิทยาลัยคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งส่วนงานในหน่วยงานดังกล่าว
4. ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามพระบาลีในพระไตรปิฎก
5. พิจารณาการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนาเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย
6. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต่อสภามหาวิทยาลัย
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ

8. พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ
 อย่างเป็นทางการอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

9. จัดหาวิธีการอันจะทำให้การศึกษารวบรวมการให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา
 แก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเจริญยิ่งขึ้น

10. พิจารณาให้ความเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับวิชาการพระพุทธศาสนา
 ในมหาวิทยาลัย

11. แต่งตั้งคณะกรรมการคณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ
 อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาวิชาการ

12. ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัย หรือ อธิการบดี
 มอบหมาย

มาตรา 23 การประชุมของสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับของ
 มหาวิทยาลัย

มาตรา 24 ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของ
 มหาวิทยาลัยและอาจมีรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วย
 อธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดี
 มอบหมาย

มาตรา 25 อธิการบดีนั้นสมเด็จพระสังฆราชจะได้ทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ
 ตามมาตรา 26 โดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปีและสมเด็จพระสังฆราชจะทรงแต่งตั้งใหม่ก็ได้

รองอธิการบดีให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดีจากผู้มีคุณสมบัติ
 ตามมาตรา 26 และให้มีรองอธิการบดีเป็นคฤหัสถ์อย่างน้อยหนึ่งคน

ผู้ช่วยอธิการบดีให้อธิการบดีแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 34 นอกจากการพ้นจาก
 ตำแหน่งตามวาระอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. มรณภาพ
2. ลาออก
3. พ้นจากความ เป็นพระภิกษุ
4. สมเด็จพระสังฆราชทรงถอดถอนโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่งให้รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย
 มาตรา 26 อธิการบดีและรองอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่ง หรือเทียบเท่าจาก
 มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองและได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อย

กว่าห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

มาตรา 27 อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. บริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดโดยรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
2. ควบคุมดูแลบุคลากรการเงินพัสดุสถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการนักศึกษา
4. บรรจุแต่งตั้งถอดถอนอาจารย์เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งดำเนินการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
5. เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป
6. จัดทำและเสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยและมหาเถรสมาคม
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอธิการบดีอาจมอบอำนาจเกี่ยวกับการทำนิติกรรมสัญญาและการดำเนินคดีให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีซึ่งเป็นคฤหัสถ์ปฏิบัติการแทนอธิการบดีได้

มาตรา 29 ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองอธิการบดี ซึ่งเป็นพระภิกษุและได้รับมอบหมายเป็นหนังสือจากอธิการบดีเป็นผู้รักษาการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีหรือไม่มีผู้รักษาการแทนอธิการบดีตามวรรคหนึ่งหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 26 เป็นผู้รักษาการแทนอธิการบดี

มาตรา 30 ในวิทยาเขตหนึ่งให้มีสำนักงานวิทยาเขตโดยมีรองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาเขตตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ในกรณีที่รองอธิการบดีไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งได้รับมอบหมายจากรองอธิการบดี เป็นผู้รักษาการแทนถ้ารองอธิการบดี มิได้มอบหมายให้ผู้ช่วยอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่มีอาวุโสสูงสุด เป็นผู้รักษาการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือไม่มีผู้รักษาการแทนรองอธิการบดี ตามวรรคสองหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 26 เป็นผู้รักษาการแทนรองอธิการบดี

ในวิทยาเขตอาจให้มีผู้ช่วยอธิการบดีเป็นคฤหัสถ์คนหนึ่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามให้อธิการบดีมอบหมายตามมาตรา 28 ก็ได้

มาตรา 31 ในวิทยาเขตหนึ่งให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาเขตประกอบด้วยรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตเป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยในวิทยาเขตนั้นเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำในวิทยาเขตนั้นมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งแต่ไม่น้อยกว่าสามคน

ให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการ

กรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปีแต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ การประชุมของคณะกรรมการประจำวิทยาเขตให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 32 คณะกรรมการประจำวิทยาเขตมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตต่ออธิการบดี
2. ประสานงานระหว่างบัณฑิตวิทยาลัยคณะสถาบันสำนักศูนย์วิทยาลัยและหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยภายในวิทยาเขต
3. พิจารณาเสนอการออกระเบียบปฏิบัติของวิทยาเขตต่ออธิการบดีและวางระเบียบหรือออกข้อบังคับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
4. พิจารณาเสนอแผนพัฒนาแผนงานและงบประมาณประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาเขตต่อรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

มาตรา 33 ในบัณฑิตวิทยาลัย คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีคณบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้มีรองคณบดีซึ่งเป็นพระภิกษุตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมาย

บัณฑิตวิทยาลัยคณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะอาจมีรองคณบดีเป็นคฤหัสถ์คนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้

คณบดีนั้นให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 34

รองคณบดีนั้นให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณบดีจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 34
คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้
เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่งให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา 34 ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี ต้องมีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใด
ชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองและได้ทำ
การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัยหรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัย
รับรองหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา 35 การจัดให้มีคณะกรรมการประจำและการจัดระบบบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย
คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ
มหาวิทยาลัย

มาตรา 36 ในกรณีที่มีการแบ่งภาควิชาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
ภาควิชาในคณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีหัวหน้าภาควิชาหรือ
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงาน
ของภาควิชาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และอาจมีรองหัวหน้า
ภาควิชาหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาตามจำนวนที่สภา
มหาวิทยาลัยกำหนดก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชามอบหมาย

การแต่งตั้งวาระการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าภาควิชา
หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชารวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองของ
ตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 37 ในสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ให้มีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของ
หน่วยงานดังกล่าว และอาจมีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดก็ได้ เพื่อทำหน้าที่
และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน
สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัยมอบหมาย

การแต่งตั้งวาระการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่งและคุณสมบัติของผู้อำนวยการ
สถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองของตำแหน่ง
ดังกล่าวตามวรรคหนึ่งให้นำบทบัญญัติมาตรา 33 และมาตรา 34 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 38 การจัดให้มีคณะกรรมการประจำและการจัดระบบบริหารงานในสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 39 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 40 ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าและรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือภาควิชาจะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกันมิได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งอยู่หนึ่งตำแหน่งแล้วจะรักษาการแทนตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งก็ได้แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

มาตรา 41 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา และกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา หรือกอง อำนาจในการสั่งการอนุญาตการอนุมัติหรือการปฏิบัติการที่อธิการบดีจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา หรือกอง ปฏิบัติการแทนอธิการบดีเฉพาะในงานของส่วนงานนั้น ๆ ก็ได้

ให้ผู้ปฏิบัติการแทนตามวรรคหนึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา 42 ให้ผู้ปฏิบัติการแทนหรือผู้รักษาการแทนตามมาตรา 24 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 มาตรา 33 มาตรา 36 และมาตรา 37 มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไรให้ผู้ปฏิบัติการแทนหรือผู้รักษาการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในระหว่างที่ปฏิบัติการแทนหรือรักษาการแทนด้วยแล้วแต่กรณี

หมวด 3

การบัญชีและการตรวจสอบ

มาตรา 43 ให้มหาวิทยาลัยวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีอันถูกต้องแยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญมีสมุดบัญชีลงรายการรับและจ่ายเงินสินทรัพย์และหนี้สินที่แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและตามที่ควรตามประเภทงานพร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

มาตรา 44 ให้มหาวิทยาลัยจัดหางบดุลและบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา 45 ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยและให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยทุกรอบปี

มาตรา 46 ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามอธิการบดีรองอธิการบดีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยและเรียกร้องให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ตามความจำเป็น

มาตรา 47 ให้ผู้สอบบัญชีทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีเพื่อสภามหาวิทยาลัยเสนอต่อรัฐมนตรี

ให้มหาวิทยาลัยเผยแพร่รายงานประจำปีของปีที่สิ้นไปนั้นแสดงบัญชีงบดุลและบัญชีทำการที่ผู้สอบบัญชีรับรองว่าถูกต้องแล้วพร้อมทั้งแสดงผลงานของมหาวิทยาลัยในปีที่ล่วงมาและแผนงานที่จะจัดทำในปีต่อไปภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

หมวด 4

การกำกับและดูแล

มาตรา 48 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในมาตรา 6 และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

หมวด 5

ตำแหน่งทางวิชาการ

มาตรา 49 คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้

1. ศาสตราจารย์
2. รองศาสตราจารย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
4. อาจารย์

คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์นั้นจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

มาตรา 50 ศาสตราจารย์พิเศษนั้นจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 51 อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภาวิชาการอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเป็นรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษได้โดยคำแนะนำของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนักศูนย์ หรือวิทยาลัย

คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษและอาจารย์พิเศษตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 52 ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษและพ้นจากตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิดสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของสภาวิชาการอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณในสาขาวิชาที่ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้

คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด 6

ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ

มาตรา 53 ปริญญาสามชั้นคือ

ปริญญาเอกเรียกว่าดุษฎีบัณฑิตใช้อักษรย่อ ด.

ปริญญาโทเรียกว่ามหาบัณฑิตใช้อักษรย่อ ม.

ปริญญาตรีเรียกว่าบัณฑิตใช้อักษรย่อ บ.

มาตรา 54 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนใน มหาวิทยาลัย

การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใดและจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 55 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญา ตรี ได้รับปริญญาตรีเกียรติคุณอันดับหนึ่งหรือปริญญาตรีเกียรติคุณอันดับสองก็ได้

มาตรา 56 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาใดได้ดังนี้

1. ประกาศนียบัตรบัณฑิตออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งภายหลังที่ได้รับปริญญาแล้ว
2. อนุปริญญาออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี
3. ประกาศนียบัตรออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา 57 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นวาทรงคุณวุฒิสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในขณะนั้นไม่ได้

ชั้นสาขาของปริญญาและหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 58 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีพัทธวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะสำหรับพระภิกษุสามเณรผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิตอนุปริญญาและประกาศนียบัตร และครูวิทยฐานะหรือเสมิวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะสำหรับคฤหัสถ์ผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิตอนุปริญญาและประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครูประจำตำแหน่งผู้บริหาร หรือครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสำหรับคฤหัสถ์ก็ได้

การกำหนดลักษณะชนิดประเภทและส่วนประกอบของพัทธวิทยฐานะ ครูวิทยฐานะ เสมิวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พัทธวิทยฐานะ ครูวิทยฐานะ เสมิวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไรให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 59 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีเครื่องแบบเครื่องหมายหรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาสำหรับคฤหัสถ์ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 7

บทกำหนดโทษ

มาตรา 60 ผู้ใดใช้พัทธวิทยฐานะ ครูวิทยฐานะ เสมิวิทยฐานะ ครูประจำตำแหน่ง เครื่องแบบเครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายของมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิจะใช้ หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาประกาศนียบัตร หรือตำแหน่ง

ของมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิ ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิจะใช้หรือมีวิฤฐานะหรือตำแหน่งเช่นนั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา 61 ให้โอนบรรดากิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง และเงินอุดหนุนของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ของมูลนิธิมามกุฏราชวิทยาลัยไปเป็นของมหาวิทยาลัยมามกุฏราชวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 62 ส่วนงานของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้คงอยู่ต่อไปจนกว่าจะได้ออกข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยจัดตั้งส่วนงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 63 ให้อธิการบดีและรองอธิการบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์อยู่ในวันที่

- พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาดำรงตำแหน่งอธิการบดีและรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมามกุฏราชวิทยาลัยจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีและรองอธิการบดีขึ้นใหม่ตามมาตรา 25 ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 64 ในระยะเริ่มแรกให้นายกสภามหาวิทยาลัยกรรมการสภามหาวิทยาลัยและเลขานุการสภามหาวิทยาลัยของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาปฏิบัติหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และเลขานุการสภามหาวิทยาลัยมามกุฏราชวิทยาลัยจนกว่าจะได้มีสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 65 ให้คณะกรรมการสภาวิทยาเขต คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน คณะกรรมการประจำสำนัก และคณะกรรมการประจำศูนย์ ของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีคณะกรรมการประจำวิทยาเขต คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน คณะกรรมการประจำสำนัก และคณะกรรมการประจำศูนย์ ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 66 ให้ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าภาควิชา และรองหัวหน้าภาควิชา ของสภาการศึกษาามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน

ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการศูนย์หัวหน้า ภาควิชา และรองหัวหน้าภาควิชาตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณีทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่ วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 67 ผู้ใดดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีรองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าภาควิชา หรือรองหัวหน้าภาควิชาเกินกว่าหนึ่งตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ผู้นั้นเลือกดำรงตำแหน่งได้เพียงตำแหน่งเดียว ทั้งนี้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 68 ให้ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษของสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือจนครบกำหนดเวลาที่ได้รับแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

มาตรา 69 ให้ผู้ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรอนุปริญญาหรือปริญญาตามหลักสูตรของสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรอนุปริญญาหรือปริญญาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 70 ในระหว่างที่ยังไม่มีประกาศระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำประกาศระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ใช้อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ

นายกรัฐมนตรี

ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 119 / ตอนที่102 ก/หน้า66/ 8 ตุลาคม 2545

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือเนื่องจากในปัจจุบัน สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาวิชาทหารพุทธศาสนาสำหรับพระภิกษุสามเณรมีขอบเขตในการให้การศึกษาอย่างจำกัดและยังไม่มีระเบียบการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษาและการผลิตบุคลากรทางศาสนาของประเทศสมควรขยายขอบเขตการให้ การศึกษาของสถาบันการศึกษาดังกล่าวให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและจัดระเบียบการบริหารงานให้ชัดเจน และเหมาะสมโดยจัดตั้งสถาบันการศึกษาดังกล่าวขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานด้านการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำงาน

บำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545

มาตรา 85 ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ให้แก้ไขคำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ” เป็นนายกรัฐมนตรีและคำว่า “อธิบดีกรมการศาสนา” เป็น “ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ”

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมนั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้บัญญัติให้ออนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการรัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนวัตให้เป็นการไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้วโดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการจัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้วซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

สรุปความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติเป็นของตนเอง เมื่อ พุทธศักราช 2540 เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรในฐานะเป็นองค์กรที่เป็นนิติบุคคล มีกรอบบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริหาร เพื่อพัฒนาที่ชัดเจน ขั้นตอนในการบริหาร การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร พร้อมทั้งระเบียบปฏิบัติของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีบทกำหนดการให้คุณให้โทษกับผู้บุคลากรที่ชัดเจน

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระศรีวิจิตรภรณ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยววอนาคตมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ

การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคต โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์จำนวน 397 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความร่วมมือทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วจึงเลือกองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบโดยการจัดกลุ่มองค์ประกอบและร่างแผนภาพของรูปแบบ ขั้นที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบฉบับร่าง โดยการประยุกต์ใช้วิธีเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 2 รอบ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 โดยการหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ หลังจากนั้นนำผลการวิเคราะห์กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็น ขั้นที่ 3 การประเมินรูปแบบการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยในอนาคต ผู้ประเมินได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 22 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เก็บรวบรวมสอบถามทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การตัดสินใจผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยในอนาคต จะต้องมียุทธศาสตร์ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย พบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. องค์ประกอบรูปแบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคต พบว่า มีจำนวน 10 องค์ประกอบ และมีตัวแปร 58 ตัวแปร

3. รูปแบบอนาคตมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคต ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ ประกอบด้วยหลักการบริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เป้าหมาย ประกอบด้วยเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรและด้านสังคม 3) แนวดำเนินการ ประกอบด้วยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา การปกครองของสงฆ์ และการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนา

นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมการทำ วิจัย และหลักสูตร พระพุทธศาสนา

4. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคต พบว่า ด้านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วิเชียร สีหาบุตร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคตตามขอบข่าย ดังนี้ 1.การพัฒนาหลักสูตร 2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน 4.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5.การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7.การพัฒนาการนิเทศและแนะแนว 8.การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ 9.การบริหารความเสี่ยง 10.การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน 11.การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดแผนจัดการศึกษาโครงการและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในสังคมอนาคต วิธีวิจัยใช้แบบผสมระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อสำรวจความต้องการพื้นฐานจากบุคลากรที่เป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา จำนวน 100 รูป/คน 2) นำข้อมูลพื้นฐานที่ได้มาทำ SWOT Analysis กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ จำนวน 50 คน 3) นำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการพื้นฐานและการทำ SWOT Analysis มาสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารงานวิชาการจากกรรมการสภาวิชาการผู้มีประสบการณ์ในการบริหารและมีพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เก็บข้อมูลด้วย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่าห้าระดับ ผลการวิจัย พบว่า

ตอนที่ 1. สำรวจความต้องการของบุคลากร ที่เป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา จำนวน 100 คน รูป/คน ใน 4 ด้าน คือ ด้าน ที่ 1 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาหลักสูตร ด้านที่ 2 การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ ด้านที่ 3 ด้านความร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ และ ด้านที่ 4 ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดในอนาคต ซึ่งด้านที่ 1, 2 และ 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด และระดับปานกลาง ด้านที่ 1,2,3 ด้านไหนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความคาดหวังต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ค่า PNI Modified พบว่า คือ ด้านการตรวจสอบและการควบคุมคุณภาพ มีความแตกต่างมาก มีค่าเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ มีความแตกต่าง มีค่าเท่ากับ 0.42

ตอนที่ 2. การทำ SWOT ANALYSIS กับผู้บริหาร คณาจารย์ 50 รูปคน ได้ผลดังนี้ 1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คือ 1) ในทุกหลักสูตรและทุกระดับการศึกษามีวิชาพระพุทธศาสนาบรรจุไว้ 2) ผู้สำเร็จการศึกษาจาก มมร มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 2. จุดอ่อน คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรมีจำกัด 2) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนขาดคุณภาพ 3) บุคลากรขาดความชำนาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 3. โอกาส คือ 1) จัดอบรมด้านวิชาการและอบรมเชิงปฏิบัติการด้านวิชาการบ่อยขึ้น 2) ช่วยงานคณะสงฆ์ในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์และร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 3) ฝึกฝนบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 4 ข้อจำกัด (ภัยคุกคาม) 1) ผู้มีความรู้และแตกฉานด้านการพัฒนาหลักสูตรมีน้อย 2) หลักสูตรที่เปิดสอนมีน้อย ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 3) สถาบันขาดความน่าเชื่อถือจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย 4) ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 21 รูป จาก 3 กลุ่มงาน 4 ด้าน ทั้งนี้ กลุ่มงานที่ 1 ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ด้านที่ 2 การพัฒนาระบบการเรียนการสอน ด้านที่ 3 การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านที่ 4 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน กลุ่มงานที่ 2 ด้านที่ 1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ 3 การพัฒนาการนิเทศและแนะแนว และด้านที่ 4 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ กลุ่มงานที่ 3 ด้านที่ 1 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร ด้านที่ 2 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ครอบครัว ด้านที่ 3 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านที่ 4 การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 5.0) และมีความสอดคล้องกันโดยค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5

นางสาวเสาวภา เมืองแก่น (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาต้นแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย และ 2) เพื่อสร้างต้นแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และเสริมด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ใช้เครื่องมือการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย สองกลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้บริหารสภาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน รวมจำนวน 5 คน กลุ่มที่สอง เป็นผู้บริหาร

นักวิชาการ ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย จากมหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ มหาวิทยาลัยสยาม รวมจำนวน 13 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (2) กลุ่มตัวอย่าง เชิงปริมาณจำนวน 378 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (3) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเอกชนต้นแบบที่มีชื่อเสียงและมีความเป็นเลิศระดับสากล ได้แก่ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มหาวิทยาลัยบราวน์ และมหาวิทยาลัยการจัดการแห่งสิงคโปร์ ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเอกสารด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและทำการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า:

1) ต้นแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย มีองค์ประกอบสำคัญหกมิติ ประกอบด้วย (1) มิติด้านการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในส่วนของจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจหลักของการอุดมศึกษา (2) มิติด้านภาวะผู้นำผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงการบริหารจัดการ (3) มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร (4) มิติด้านวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรทางความคิด วัฒนธรรมองค์กร ทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กรทางวัตถุ (5) มิติด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการเป้าประสงค์ของการจัดการความรู้ การแสวงหาและการสร้างการกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และ (6) มิติด้านการจัดการเทคโนโลยีในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นโยบายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ต้นแบบการจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ต้องมีองค์ประกอบข้างต้นทั้งหมดเป็นหลัก และมุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศทางด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นอัตลักษณ์ เอกลักษณ์เฉพาะให้โดดเด่น ความเป็นเลิศมาจากการมีเครือข่าย การแสวงหาพันธมิตร เพื่อสนับสนุน งานวิชาการ บริการวิชาการ และมุ่งพัฒนางานวิจัย การสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเอกชนไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ต้องสามารถจัดหาและบริหารแหล่งทุน บริหารทรัพยากรที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม จึงจะสร้างความมีศักยภาพ สร้างชื่อเสียงในระดับสากล ดังมหาวิทยาลัยเอกชนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศเชิงประจักษ์พร้อมการพัฒนาที่ยั่งยืน

พระเมธาวิณัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยศึกษาจากบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 357 คน

และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านโครงสร้างบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านบุคลากร อยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพ การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันนี้ยังไม่สามารถรองรับกับประชาคมอาเซียนมากนัก ทั้งนี้ ปัญหาเกิดจากโครงสร้างการบริหารยังเป็นรูปแบบเดิมไม่ทันสมัย ผู้บริหารไม่ได้พิจารณาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ งบประมาณมีจำนวนจำกัดและการจัดสรรงบประมาณกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ความต้องการในการบริหารจัดการ คือ ปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่น ไม่ซ้ำซ้อน เน้นการบริหารทรัพยากร มนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการ มุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน มีดังนี้ (1) เสริมสร้างสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตตามแนวพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล โดยจัดการศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ ที่บูรณาการด้วยหลักพระพุทธศาสนา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมสูง มีความรู้ทักษะวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ (2) สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยและองค์ความรู้ทางพุทธศาสตร์เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาพุทธศาสนาแห่งอาเซียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประชาสังคมแห่งอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) บริการวิชาการทางด้านพุทธศาสนา เพื่อแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ในภูมิภาค รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาคมอาเซียน (4) บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ด้านศาสนา และวัฒนธรรม ที่หลากหลายของอาเซียน ให้มั่นคงและยั่งยืนภายใต้ยุทธศาสตร์เอกลักษณ์เดียวกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นกับภูมิภาคต่าง ๆ และระหว่างประเทศ (5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยบูรณาการเข้ากับระบบสากลให้มีมาตรฐานในการรองรับกับประชาคมอาเซียนและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

อุดม ชูสิวรรณ(2558 : บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพสถานศึกษา มัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล และเสนอรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ สถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม จากสถานศึกษากรณีศึกษา จำนวน 3 สถานศึกษา เลือกจากสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษา มาตรฐานสากลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย วิธีปฏิบัติใน แต่ละองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบระบบการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับ สากล และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินระบบการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ระดับสากล เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 ฉบับ ซึ่งใช้ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน ครู ผู้ปกครองและนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบ ย่อย ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้น ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนนำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบ การบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์กรโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของสถานศึกษาที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการ สถานศึกษาจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟังความ คิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัดสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากร เป็นฐานในการกำหนด กลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอน เชื่อมโยงกับระบบการพัฒนากุศลกรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

ศศิรัศมี ประสาทแก้ว, จรัส อติวิทยากรณ์ และอิศรัฎฐ์ รินไธสง (2557 น. 52) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูงแบบบูรณาการพหุมิติ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กร สมรรถนะสูงแบบบูรณาการพหุมิติ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบเชิงสาเหตุ ทุ ระดับของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงแบบบูรณาการพหุมิตระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ได้แก่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลที่แปรสภาพมาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการให้คะแนนการประเมินความเป็นองค์การสมรรถนะสูงมีอยู่ด้วยกัน 4 ตัวแปร คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลักษณะงาน การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ และความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ตัวแปรการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานธรรมาภิบาล อัตตาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานและการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงแบบบูรณาการไม่มีความแตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัย ทั้ง 3 รูปแบบ

หลักสูตรณ์ แก่นท้าว (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาคมอาเซียนเป็นเป้าหมายการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2558 โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำอาเซียนได้แก่การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงมีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจนและมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2) บทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนตามหลักยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) และบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐกับการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 5 ด้าน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยการผลิตบัณฑิตการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยพระพุทธศาสนานานาชาติ การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนและสังคมระดับชาติและนานาชาติ การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 3) แนวทางในการพัฒนาบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐ ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ประเทศชาติ และอาเซียน ด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยพระพุทธศาสนานานาชาติด้วยการผลิตผลงานและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา การประยุกต์หลักธรรมที่เน้นความเป็นไทยและอาเซียน ด้านการบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนและสังคมระดับชาติและนานาชาติ ด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการแก่คณะสงฆ์ สังคม และอาเซียน ด้านการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรมด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่ง

การศึกษาพระพุทธศาสนากับการผสมผสานทางวัฒนธรรมโดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ผสมผสานกับวัฒนธรรมอาเซียน ด้านการบริหารจัดการตาม ธรรมาภิบาลด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการเพื่อยกฐานะ มหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับโลก

พระมหาวิริศศักดิ์ สุระเมธี (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ผลการวิจัย พบว่า จุดแข็งของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยจะเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านศาสนาซึ่งเน้นการศึกษาด้าน พระพุทธศาสนาเป็นหลัก สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานทั้งด้านความรู้และ ความประพฤตินี้ แต่ก็ยังมีจุดอ่อน คือ ผู้บริหารขาดประสบการณ์และประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการที่เป็นระบบสากล ส่วนโอกาสของมหาวิทยาลัย คือ การที่มีค่าหน่วยกิตและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับนักศึกษาที่ได้เข้ามาศึกษาต่อจะถูกกว่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ แต่ก็ยังจะประสบกับปัญหา คือ มหาวิทยาลัยทั้งของภาครัฐและเอกชนจำนวนมากมีการเปิดวิทยาเขตอยู่ทั่วประเทศทำให้มีการ แข่งขันทางการศึกษาค่อนข้างสูง ส่วนแนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ผู้บริหาร ควรปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นมีความเป็น สากลโดยจัดระบบการทำงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจ สร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยเน้นประชาสัมพันธ์เชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลควรมีการสร้างความรู้หรือรื้อฟื้นให้กับบุคลากรได้มีความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมุ่งพัฒนาทักษะความถนัดที่โดดเด่น ของบุคลากร และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการและเป็นทีมโดยเน้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับ นอกจากนี้ ควรจะมุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการด้านพุทธศาสนาซึ่งเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ให้เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่าง ยั่งยืน โดยเน้นพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านศีลธรรม สร้างสันติสุขให้เกิดในสังคม ชุมชนและท้องถิ่น และเป็นผู้นำทางปัญญาให้กับสังคมไทยและสังคมนานาชาติต่อไป

งานวิจัยภาษาอังกฤษ

มาร์เลน มาเตอร์ และคณะ (Marlene Mader, Clemens Mader, Friedrich M), (2013) งานวิจัยสถาบันอุดมศึกษาต้องหาคำตอบในข้อคำถามทางวิทยาศาสตร์ที่เกิดขึ้นในการถ่ายโยงกับ สังคมรอบโลกต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนยิ่งขึ้นต่อไป แต่มหาวิทยาลัยทั้งหลายเป็นผู้ปฏิบัติการทางด้าน สังคมที่สำคัญเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ต้องสร้างรูปแบบสภาพแวดล้อมที่ดีในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับชาติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการสร้างความยั่งยืนในอนาคต วิธีการใหม่ ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งในการร่วมมือและการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ปฏิบัติการ

ระดับอุดมศึกษา และระดับภูมิภาคถูกนำมาเพื่อยกระดับสังคม กล่าวคือ การขับเคลื่อนการแข่งขันที่ได้ถูกขับเคลื่อนเพื่อหาผลสรุปที่เกิดจากความร่วมมือกันอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ กระบวนการในการสรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งสะท้อนและวิเคราะห์บทบาทที่หลากหลายรูปแบบในสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างเครือข่ายกับผู้ปฏิบัติการในระดับภูมิภาค ศึกษาจากกรณีศึกษา 3 กรณี ในการสร้างเครือข่ายและสร้างศักยภาพระหว่างอุดมศึกษาและผู้ปฏิบัติการระดับภูมิภาค ซึ่งได้นำมาพัฒนาภายใต้กรอบงานตามโปรเจกต์ของสหภาพยุโรป 3-LENSUS (เครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหภาพยุโรป) ซึ่งจะถูกนำมาประเมินในงานวิจัยชิ้นนี้ ดังนี้ 1. การตั้งฐานเพื่อศักยภาพในการเฝ้าระวังโลกของยุโรป (COPERNICUS) 2. ฐานข้อมูลในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 3. ชุดสมมนาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้สะท้อนผลจากฐานข้อมูลที่ได้จากต้นแบบจากมหาวิทยาลัย Graz ประเทศออสเตรียเพื่อการพัฒนาแบบร่วมมือว่าต้นแบบนี้ไม่ได้สะท้อนแค่ผลของการปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงกระบวนการเฉพาะด้านทั้งหลายที่ซ่อนอยู่ในกรณีศึกษานั้น ๆ ด้วย

ฟานซิโก ยูคิสโก และคณะ (Francisco Urquiza Gomez, Cesar Saez-Navarrete, Solange Rencoret Lioi, Vartan Ishanoglu Marzuca) (2014) ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เริ่มวัดผลความยั่งยืน (ภายในมหาวิทยาลัย) และเครื่องมือมากมายได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อสนับสนุนพวกเขาในกระบวนการดังกล่าว สำหรับมหาวิทยาลัยทั้งหลาย ขั้นตอนแรกในการดำเนินการตามแผนในการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น โดยการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมต่อบริบทของแต่ละแห่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการประเมินผล จุดมุ่งหมายของงานวิจัยนี้มุ่งไปที่นำเสนอรูปแบบที่ยืดหยุ่นได้ เพื่อการประเมินความยั่งยืนสู่สถาบันอุดมศึกษาที่สามารถประเมินความยั่งยืนภายในขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการตามแผนที่แตกต่างกัน และเสนอภาพต่าง ๆ ของข้อมูลที่ได้รับการออกแบบรูปแบบต้องอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ทั้งหลายที่ผ่านมาในเรื่องเกี่ยวกับความยั่งยืนในอุดมศึกษา และเก็บข้อมูลประกาศใช้ในระดับชาติและรูปแบบการประเมินอื่น ๆ

ผลที่ได้คือรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของลำดับการประเมิน 4 ระดับ พร้อมด้วยเกณฑ์การประเมินหลัก 3 เกณฑ์ ดังนี้ พันธกรณีระหว่างสถาบัน การรวบรวมตัวอย่าง และการพัฒนาความยั่งยืนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างน้ำหนักต่อลำดับขั้นแต่ละขั้นตอนตามมุ่งหวังต้องนำกระบวนการลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์มาใช้ ผลที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวแสดงความพึงพอใจต่อพันธกรณีระหว่างสถาบัน การรวบรวมตัวอย่างหรือเกณฑ์ความเป็นผู้นำโดยมีน้ำหนักอยู่ที่ 36.1 เปอร์เซนต์ และ 38.2 เปอร์เซนต์ ตามลำดับ และความพึงพอใจต่อการพัฒนาเกณฑ์การสร้างความยั่งยืนน้อยกว่าทั้งสองด้าน โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่น้ำหนัก 25.7 เปอร์เซนต์

รูปแบบที่ส่งผลออกมาดังกล่าวสามารถทำการประเมินความยั่งยืนภายในบริบทที่แตกต่างกันได้ ขณะเดียวกันยังคงยึดวิธีการตามระเบียบวิธีวิจัยตามสากลนิยม ทั้งนี้ สามารถทำการเปรียบเทียบกลุ่มสถาบันต่าง ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ รูปแบบการประเมินนั้นอาจนำมาใช้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินอื่น ๆ โดยทำตามกระบวนการเดิมเพื่อสร้างรูปแบบนั้น ๆ ได้ โดยความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ

โรดริโก โรซาโน และคณะ (Rodrigo LoZano, Francisco J. LoZano, Karel Mulder, Donald Huisingh, Tom Waas) (2013) ผลการวิจัยพบว่า: การทำให้อุดมศึกษาก้าวหน้าในการพัฒนาอย่างยั่งยืน : การรับรู้ในระดับนานาชาติและผลสะท้อนจากการวิพากษ์วิจารณ์โดยมหาวิทยาลัยทั้งหลายได้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงสังคม แต่อยู่ในขั้นการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในช่วงแรก การศึกษานี้ ครอบคลุมถึงการปฏิญญา, การปฏิบัติการในระดับวิทยาลัย หลักสูตร การขยายผล ทศนคติ และงานวิจัย ซึ่งได้แบ่งลักษณะออกมาผ่านการสะท้อนผลจากการวิพากษ์วิจารณ์และทัศนะทางด้านระเบียบวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน และพัฒนาไปสู่การกระตุ้นให้นักการศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยของตน

ราเนล แม็กโดนอล (Ranald Macdonald) (2010) ผลการวิจัย พบว่า : การพัฒนาทางการศึกษาตามแผนเป็นความเป็นผู้นำในระดับอุดมศึกษา เพื่อค้นหาการเปลี่ยนแปลง บทบาทของนักพัฒนาทางการศึกษา โดยต้องยึดมั่นในวาระของการสร้างคุณภาพในอุดมศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้นกว่าเดิม การเข้าใจในธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงและความสลับซับซ้อนของ สถาบันได้นำไปสู่การพัฒนาแบบต่าง ๆ และโครงสร้างต่าง ๆ ในการเป็นพื้นฐานของการมุ่งมั่นกับความจริงวันต่อวันของมหาวิทยาลัยอย่างมีหลักการให้มากขึ้น ๆ ลักษณะของบริบทต่อไป คือต้องเน้นการสร้าง ความเติบโตต่อการปฏิบัติการให้เกิดคุณภาพ เช่น ประสบการณ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาควบคู่กับการประกันกระบวนการและผลของคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ผลักดันอย่างมากให้นักพัฒนาทางการศึกษาให้เป็นจุดศูนย์กลางของยุทธศาสตร์และการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนและประสบการณ์ของนักศึกษาให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

โทบโฮม ทิมโม (Tove Holm, Timo Vuorisalo, Kaisu Sammalisto) (2014) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการแบบผสมผสานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ วิธีการแบบสานต่อแนวคิดจากคนสู่คนจากวัฒนธรรมสู่วัฒนธรรม โดยได้นำระบบการจัดการแบบองค์รวมเพื่อสร้างการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ประกอบกับการประกันคุณภาพทางการศึกษาต้องพัฒนาให้ดีขึ้นให้สมกับที่ตั้งปณิธานไว้นาวิธีการที่ได้พัฒนามาแล้วมาสนับสนุนความเข้าใจในระบบการจัดการตามแบบแนวคิดการสานต่อจากคนสู่คนจากวัฒนธรรมสู่วัฒนธรรมให้เป็นแนวปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จได้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

เอสยูวาริค (S. Uvalic-Trumbic) (2010) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทขององค์กรยูเนสโกในการพัฒนาอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้ แนวโน้มในอุดมศึกษาโลกแสดงให้เห็นแนวโน้มอย่างหนึ่งให้อุดมศึกษารวมตัวกันรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นในการลงทะเบียนเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ในขณะที่สังคมต้องการมีส่วนร่วมกระตือรือร้นในการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกัน ภาคประชาชนไม่ต้องบริหารจัดการเพื่อค้นหาความต้องการที่เพิ่มขึ้นและหุ้นส่วนใหม่ ๆ ในอุดมศึกษาอีกต่อไป ซึ่งได้เติมเต็มช่องว่างนั้น ๆ แล้ว กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเอกชน การศึกษาทางไกล หุ้นส่วนข้ามเขตแดน (ระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน) และภาคส่วนที่ร่วมมือกัน หุ้นส่วนใหม่เหล่านี้ได้เพิ่มจำนวนประเด็นและความท้าทายต่าง ๆ มากมายขึ้นในเรื่องของความเสี่ยง คุณภาพและความสัมพันธ์ งานวิจัยนี้ ให้มุมมองกว้างเกี่ยวกับการที่องค์กรยูเนสโกได้ตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ผ่านหน้าที่ในการสนับสนุนการอภิปรายเกี่ยวกับนโยบาย การวางมาตรฐาน ความสามารถในการพัฒนาและปฏิบัติการในการเป็นผู้นำโลกเปลี่ยนแห่งหนึ่ง

สเตล แอนเกิน (Stale Angen Rye) (2014) ผลการวิจัยพบว่า ช่องว่างทางการศึกษาในโลกออนไลน์ในอุดมศึกษา ดังนี้ แม้ว่าจะมีความร่วมมือกันระหว่างนักศึกษา กับสถาบันทางการศึกษาออนไลน์ยังไม่เสมอภาคกันทั้งหมดก็ตาม คุณภาพทั่วไปที่ได้สร้างช่องว่างขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ยังเป็นเรื่องท้าทาย และการฝึกปฏิบัติถูกเปลี่ยนไปจากบทเรียนในการร่วมมือออนไลน์

ซึ่งคุณภาพต่างในอุดมศึกษาได้ขยายไปผ่านความช่วยเหลือในการพัฒนาระดับนานาชาติ การช่วยเหลือในการพัฒนายังเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความตั้งใจในเศรษฐกิจเกี่ยวกับการให้ความรู้ในระดับโลก การศึกษานั้นคุณธรรมในระดับโลกอาจมีคุณค่าต่อนักศึกษาจากประเทศที่กำลังพัฒนา อิทธิพลในอุดมศึกษาอาจเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ดีที่สุดโดยความร่วมมือจากผู้มีอิทธิพลทั้งหลายเหล่านั้น

โรดริโก โรซาโนและคณะ (Rodrigo Lozano, Rebeka Lukman, Francisco J. Lozano, Donald Huisigh, Wim Lambrechts) (2013) ผลการวิจัยพบว่า ได้ศึกษาการปฏิญญาเพื่อความยั่งยืนใน อุดมศึกษา: การสร้างความเหมาะสมในการเป็นผู้นำที่ดียิ่งขึ้นผ่านการประยุกต์ใช้ระบบมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้นำและบุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องได้รับการกระตุ้นให้ผลักดันและนำทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้และทำให้มั่นใจว่าการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเป็นแนวคิดอันทรงคุณค่าอย่างยิ่งผ่านระบบมหาวิทยาลัยทุกอย่าง

ปาติซี เมอโทวา และคณะ (Patricie Mertova, Len Webster, Sid Nair) (2010) ผลการวิจัย พบว่า ความเติบโตอันดับ 1 ในการขับเคลื่อนคุณภาพในอุดมศึกษา ดังนี้ การวิจัยนี้มุ่งให้เห็นภูมิหลังที่มีต่อคุณภาพในอุดมศึกษาเพื่อวางรากฐานงานวิจัยขึ้นต่อ ๆ ไป ในบริบทที่มีเฉพาะแห่งนั้น ๆ งานวิจัยชิ้นนี้ได้พรรณนาถึงการพัฒนาการขับเคลื่อนคุณภาพ ประกอบด้วยต้นกำเนิดและ

วิธีการที่นำไปสู่อุดมศึกษา สรุปรูปภาพให้เห็นถึงความเข้าใจในการมุ่งมั่นต่อคุณภาพในอุดมศึกษาและให้ภาพกว้าง ๆ เกี่ยวกับบทวิจารณ์เกี่ยวกับคุณภาพในบริบทของอุดมศึกษา

เจน โฮลันและคณะ (Jae Hoon Han, Adam Finkelstein) (2013) ผลการวิจัยพบว่า: ความเข้าใจผลของการพัฒนาทางการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยการประเมินด้วยวิธีการคลิกและเทคโนโลยีช่วยสะท้อนผล ตลอดถึงผลกระทบต่อความมุ่งมั่นแน่วแน่ การที่นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรม แสดงความคิดเห็น แสดงออก ของนักศึกษาและการเรียนรู้ในอุดมศึกษา ดังนี้ การวิจัยพบว่า

1. นักศึกษารับรู้การใช้เครื่องมือ การประเมินด้วยวิธีการคลิกและการสะท้อนผล (CAF) ในฐานะที่ทำให้ได้มาซึ่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นแน่วแน่ นักศึกษาต่อการประเมินแบบ CAP
2. การพัฒนา CAF ที่เพิ่มขึ้น โดยคณาจารย์กระทบต่อการรับรู้ของนักศึกษาต่อการประเมินแบบ CAF
3. การใช้การประเมินแบบ CAF ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในการประเมินผลย่อย ในระหว่างเรียนมีอิทธิพลเหนือการประเมินแบบผลรวม ซึ่งเป็นการสรุปผลหลังการเรียนการสอนต่อการรับรู้ของนักศึกษาในความมุ่งมั่นแน่วแน่และการเรียนรู้ของพวกเขา

Ricci Wai-tSZ Fong, John Chi-kin Lee, Chun-yen Chang, Zhonghua Zhang, Alexandra Chiu-yee Ngai, Cher Ping Lim (2014) ผลการวิจัยว่า: การสะสมงานสอนด้วยระบบดิจิทัลในอุดมศึกษา: การทดสอบความเข้าใจของเพื่อนร่วมงานเพื่อแจ้งให้ทราบการนำยุทธศาสตร์มาใช้ ดังนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ได้พบมุมมองเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการนำการสะสมงานการสอนด้วยดิจิทัลมาใช้ว่า สามารถทำให้ได้ผลมากขึ้นอย่างไรเมื่อการรับรู้ของผู้ใช้กลุ่มเป้าหมายได้จัดเข้าเป็นระบบการประยุกต์ใช้ที่เกี่ยวกับการซื้อภายใน สามารถวางรากฐานไว้ได้และนโยบายของสถาบันและวัฒนธรรมสามารถแสดงบทบาทในการส่งเสริมผลในการนำแผนงานมาใช้ได้อย่างไร

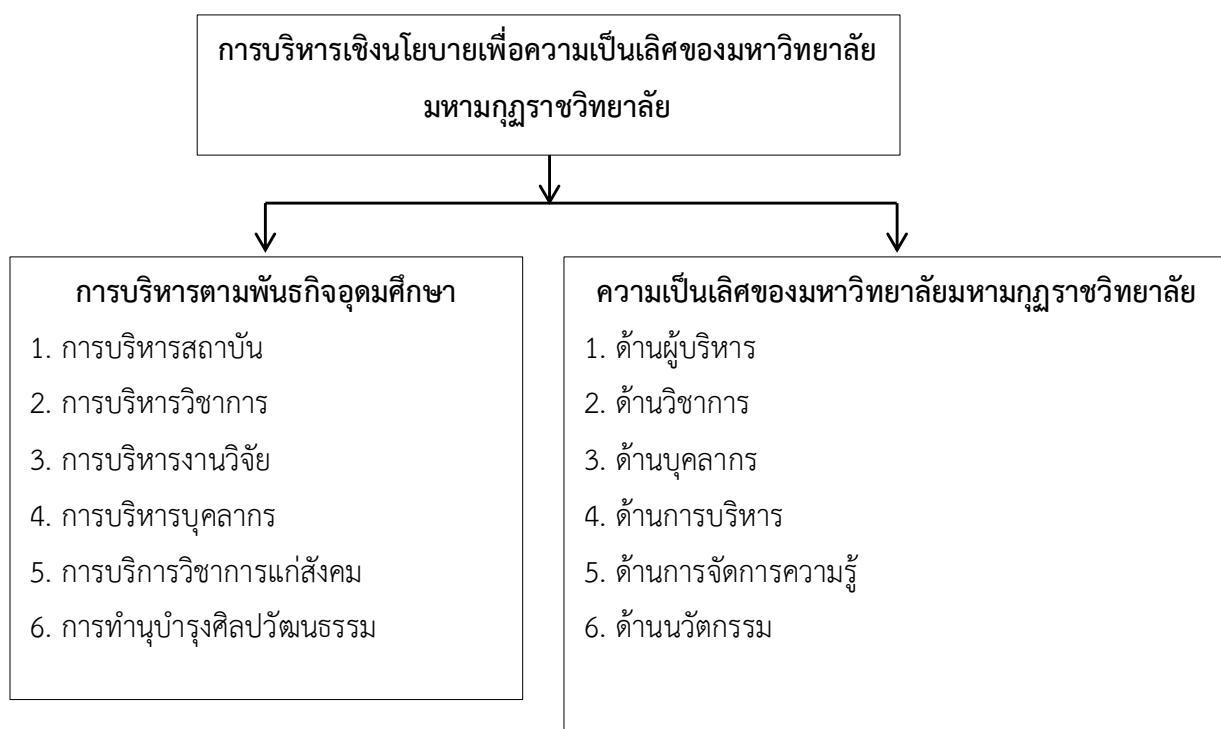
มาร์โค ริคคมาน (Marco Ricckmann) (2012) ผลการวิจัยพบว่า การอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ออนาคต: สมรรถนะที่เป็นกุญแจสำคัญเช่นไรที่ควรได้รับการส่งเสริมผ่านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย พบว่า สมรรถนะที่เป็นกุญแจสำคัญ 12 อย่างเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สิ่งที่สัมพันธ์กันมากที่สุดคือสิ่งเป็นเป็นการคิดอย่างมีระบบแบบแผน การคิดแบบมีส่วนร่วม และการคิดเชิงวิจารณ์

Jana Dlouha, Donald Huising, Andrew Barton (2013) ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ในอุดมศึกษา: มหาวิทยาลัยกับการค้นหาการสร้างผลสะท้อนในระดับภูมิภาคที่ได้ผล พบว่า ประสพการณ์ที่เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารที่เกี่ยวข้องระหว่างคู่สื่อสารในความร่วมมือการสร้างความยั่งยืนในระดับภูมิภาค การสื่อสารนี้ได้ถูกพบว่าจะเป็นกระบวนการที่ได้วางฐานการอธิบายความเข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

สรุปได้ว่าการศึกษาดูเอกสาร ผลการวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงนโยบาย เพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับบทบาทของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาท่ามกลางบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แล้วจะมีทิศทางในการพัฒนาที่เป็นระบบและมีความชัดเจนมากขึ้น

2.6 สรุปกรอบแนวความคิด

จากการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นแผนภูมิการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) สรุปเป็นลำดับการดำเนินงานวิจัยได้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนและนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง คือ

- (1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครปฐม
- (2) วิทยาเขตมหาสารคามราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- (3) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครปฐม
- (4) วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ที่ จังหวัดขอนแก่น
- (5) วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงใหม่
- (6) วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- (7) วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่ จังหวัดร้อยเอ็ด
- (8) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเลย
- (9) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ จังหวัดนครราชสีมา
- (10) วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ ตั้งอยู่ที่ จังหวัดโยธธ
- (11) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ จังหวัดกาฬสินธุ์

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรของโรสโก (Rosco JT, 1975: 157) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง และใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการ เป็นบรรพชิตจำนวน 26 รูป เป็นฆราวาส จำนวน 26 คน เป็นอาจารย์สอน 36 คน และนักศึกษาจำนวน 32 รูป/คนรวม เป็นจำนวน 120 รูป/คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิทางศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามพันธกิจอุดมศึกษา ด้านการบริหารสถาบัน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านผู้เรียน ด้านการจัดการความรู้ และด้านนวัตกรรม แบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating's Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2550)

4.51 - 5.00 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 - 3.50 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 - 1.50 มีการปฏิบัติในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened questionnaire) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม

2) สร้าง (ร่าง) แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง เนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบโครงสร้างการใช้ภาษา และครอบคลุมครบถ้วนตรงกับนิยามศัพท์

2) การหาค่าความตรง (Validity) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของข้อความคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective Congruence IOC) โดยเทียบกับเกณฑ์ กำหนดไว้ที่แต่ละข้อสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความสอดคล้อง แต่ละข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 และมีค่า IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

3) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

4) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักวิจัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงกลุ่มตัวอย่างและผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยได้รับกลับคืนแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์

4. ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและจัดทำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในแต่ละด้าน รวมทั้งนำเสนอการบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดจนเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดลำดับ (Ranking)
2. วิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารตามพันธกิจอุดมศึกษา และความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.2 ผลการศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	42	35.00
31 – 40 ปี	26	21.66
41 – 50 ปี	32	26.66
51 – 60 ปี	20	16.66
รวม	120	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	21.66
ปริญญาตรี	42	35.50
ปริญญาโท	34	28.33
ปริญญาเอก	18	15.00
รวม	120	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการ	52	43.33
คณาจารย์	36	30.00
นักศึกษา	32	26.66
รวม	120	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	69	57.50
11 -20 ปี	36	30.00
21-30 ปี	12	10.00
31 ปีขึ้นไป	3	2.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารงาน เจ้าหน้าที่ และนักศึกษารวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน พบว่า

1. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 26.66 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.66 และอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.66

2. วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.33

3. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 43.33 ตำแหน่งคณาจารย์คิดเป็นร้อยละ 30.00

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 อยู่ระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวม

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านการบริหาร	3.40	0.70	ปานกลาง	5
2	ด้านการบริหารวิชาการ	3.56	0.63	มาก	1
3	ด้านการบริหารงานวิจัย	3.45	0.73	ปานกลาง	3
4	ด้านการบริหารบุคลากร	3.27	0.73	ปานกลาง	6
5	ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3.41	0.71	ปานกลาง	4
6	ด้านการบริหารศิลปวัฒนธรรม	3.56	0.77	มาก	2
รวม		3.44	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.=0.62) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.63) และด้านการบริหารศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหาร ในขณะที่ด้านการ บริหารบุคลากร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัย ด้านการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	การกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถาบันอย่างชัดเจน	3.73	0.85	มาก	1
2	บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผน งาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	3.29	0.95	ปานกลาง	4
3	การจัดโครงสร้างการบริหารงานในสถาบันเป็นไปตาม ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของสถานอุดมศึกษา	3.64	0.78	มาก	2
4	ระบบการจัดสรรงบประมาณ มีการพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงานเป็นสำคัญ	3.30	0.91	ปานกลาง	3
5	การออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ (MIS) ตามพันธกิจอุดมศึกษา	3.24	0.93	ปานกลาง	5
6	สร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน	3.19	0.99	ปานกลาง	6
รวม		3.40	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, S.D.=0.70$) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 คือ การกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.73, S.D.=0.85$) รองลงมาเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารงานในสถาบันให้ เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ ของสถานอุดมศึกษา มีระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีการพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงานเป็นสำคัญ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ (MIS) ตามพันธกิจอุดมศึกษา ในขณะที่การสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารวิชาการ

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.62	0.83	มาก	2
2	ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน องค์กร ในรูปของเครือข่ายวิชาการ	3.60	0.84	มาก	3
3	กำหนดสาระการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความรู้ทั้งระดับ ห้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล	3.50	0.87	ปานกลาง	6
4	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมที่ช่วยให้การเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.74	มาก	4
5	การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และมาตรฐานสากล	3.52	0.77	มาก	5
6	พัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมไทยและสากล	3.63	0.80	มาก	1
7	ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้	3.50	0.91	ปานกลาง	7
รวม		3.56	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.4 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.63) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคมไทยและสากล ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.80) รองลงมาเป็นการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน องค์กร ในรูปของเครือข่ายวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

ที่ช่วยให้การเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้า อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และมาตรฐานสากล การกำหนดสาระการเรียนรู้ที่มี การบูรณาการความรู้ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล ในขณะที่การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารงานวิจัย

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารงานวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	การจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริม การวิจัย สร้างสรรค์	3.47	0.98	ปานกลาง	4
2	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ วิจัยการ สร้างสรรค์ของคณะ และสาขาวิชา	3.30	0.89	ปานกลาง	7
3	ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.42	0.87	ปานกลาง	6
4	ส่งเสริมทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มี สมรรถนะด้านการวิจัยระดับสากล	3.45	0.90	ปานกลาง	5
5	ส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานวิจัย และนำเสนอ ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ	3.49	0.91	ปานกลาง	2
6	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับ หน่วยงานภายนอกระดับชาติ และสากล	3.47	0.81	ปานกลาง	3
7	การพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ และทักษะ การวิจัยเพื่อ พัฒนาคูณภาพการเรียนรู้ในทุก คณะ/สาขาวิชา	3.56	0.83	มาก	1
รวม		3.45	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารการ วิจัย พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.=0.73) โดยข้อที่มีการ ปฏิบัติในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 คือ มีการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ และทักษะการวิจัยเพื่อ พัฒนาคูณภาพการเรียนรู้ในทุกคณะ/สาขาวิชา ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ การส่งเสริม บุคลากรให้ทำงานวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัย

กับหน่วยงานภายนอกระดับชาติและสากล การจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์ ส่งเสริมทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยระดับสากล ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในขณะที่การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยการสร้างสรรค์ ของคณะและสาขาวิชาเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารบุคลากร

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากร อย่างเป็นระบบ	3.40	0.93	ปานกลาง	1
2	มีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของ คณาจารย์และบุคลากร	3.24	0.97	ปานกลาง	5
3	มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานของ คณาจารย์และบุคลากร	3.33	0.94	ปานกลาง	2
4	คณาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ พัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน	3.30	0.85	ปานกลาง	3
5	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ	3.29	0.85	ปานกลาง	4
6	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.20	0.86	ปานกลาง	6
7	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม	3.16	0.91	ปานกลาง	7
รวม		3.27	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหารบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D.=0.73) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.40$, S.D.=0.93) รองลงมาเป็นการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อ

การทำงานของคณาจารย์และบุคลากร คณาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ พัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ มีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของคณาจารย์และบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ การบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็น นวัตกรรมที่เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต	3.37	0.89	ปานกลาง	3
2	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมบริการ วิชาการ ตอบสนองความต้องการของชุมชน	3.54	0.79	มาก	1
3	สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อ ชุมชนสังคม และประเทศชาติ	3.52	0.82	มาก	2
4	พัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิทยาการที่มีองค์ ความรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาของชุมชน	3.34	0.86	ปานกลาง	6
5	การให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายที่ กำหนด ทั้งระดับบุคคล สถาบัน และระดับชาติ	3.36	0.91	ปานกลาง	4
6	การบริการสังคมในลักษณะของการอบรม หลักสูตรระยะสั้น และการศึกษาต่อเนื่องแก่ ประชาชนทั่วไป	3.34	0.84	ปานกลาง	5
รวม		3.41	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.71) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรม

บริการวิชาการ ตอบสนองความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.79) รองลงมา คือ สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคมและประเทศชาติ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ทั้งระดับบุคคล สถาบัน และระดับชาติ การบริการสังคมในลักษณะของการอบรมหลักสูตรระยะสั้นและการศึกษาต่อเนื่องแก่ประชาชนทั่วไป ในขณะที่การพัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิทยาการที่มีองค์ความรู้สอดคล้องกับการพัฒนาของชุมชนเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม

(n = 120)

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนางานศิลปะและ วัฒนธรรมของชาติ	3.74	0.85	มาก	1
2	การให้ความสำคัญกับงานศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในระดับ หน่วยงาน สถาบัน และสากล	3.63	0.94	มาก	3
3	มีระบบ และกลไก ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ ศิลปะและ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรง/โดยอ้อม	3.67	0.80	มาก	2
4	การปลูกฝังให้มีความรู้ เข้าใจ ตระหนักในคุณค่า เกิดความ ซาบซึ้งเชิงสุนทรีย์ต่อศิลปะและวัฒนธรรมประจำชาติ และสากล	3.50	0.94	ปานกลาง	4
5	ส่งเสริมทักษะความรู้ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์	3.49	0.92	ปานกลาง	5
6	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในศิลปะร่วมสมัย	3.35	0.92	ปานกลาง	6
รวม		3.56	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.8 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.77) โดยข้อที่มี

การปฏิบัติในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนางานศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ($\bar{X} = 3.74, S.D.=0.85$) รองลงมา คือ มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรง/โดยอ้อม การให้ความสำคัญกับงานศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับหน่วยงาน สถาบัน และสากล การปลูกฝังให้มีความรู้ เข้าใจ ตระหนักในคุณค่า เกิดความซาบซึ้งเชิงสุนทรีย์ต่อศิลปะและวัฒนธรรมประจำชาติ และสากล ส่งเสริมทักษะความรู้ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในขณะที่การส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในศิลปะร่วมสมัยเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

4.2 ผลการศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวม

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านผู้บริหาร	3.32	0.79	ปานกลาง	6
2	ด้านวิชาการ	3.37	0.84	ปานกลาง	1
3	ด้านบุคลากร	3.35	0.83	ปานกลาง	3
4	ด้านการบริหาร	3.32	0.78	ปานกลาง	5
5	ด้านการจัดการความรู้	3.43	0.80	ปานกลาง	4
6	ด้านผู้เรียน	3.32	0.79	ปานกลาง	6
7	ด้านนวัตกรรม	3.36	0.85	ปานกลาง	2
รวม		3.35	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า มีคุณลักษณะของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, S.D.=,081$) โดยด้านวิชาการมีคุณลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 3,37, S.D.=0.84$) รองลงมาเป็นด้านนวัตกรรม ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหาร ในขณะที่ด้านผู้บริหาร และด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้บริหาร

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	การติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน	3.60	0.90	มาก	1
2	การโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ แนวทางความก้าวหน้าของสถาบัน	3.44	0.90	ปานกลาง	2
3	ความสามารถในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.22	0.88	ปานกลาง	5
4	วางแผนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น	3.26	0.98	ปานกลาง	3
5	เชื่อมั่นในการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล	3.24	0.88	ปานกลาง	4
6	ใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม	3.14	0.96	ปานกลาง	6
รวม		3.32	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้บริหาร พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.=0.79) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับ มากเป็นลำดับที่ 1 คือ มีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก สถาบัน ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.90) รองลงมาเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ แนวทางความก้าวหน้าของสถาบัน วางแผนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น เชื่อมั่นในการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล ความสามารถในการบริหารงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในขณะที่การใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการ สร้างนวัตกรรมเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิชาการ

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ส่งเสริมให้บุคลากร สร้าง แสวงหาความรู้ และทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.50	0.97	ปานกลาง	1
2	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม	3.34	0.96	ปานกลาง	5
3	ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะวิชา และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.38	0.97	ปานกลาง	3
4	พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล	3.26	0.93	ปานกลาง	6
5	มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ	3.38	0.94	ปานกลาง	2
6	มีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง และพลโลก	3.35	0.93	ปานกลาง	4
รวม		3.37	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านวิชาการ พบว่ามีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.=0.84) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแสวงหาความรู้และทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.50$, S.D.=0.97) รองลงมาเป็นมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะวิชาและธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมืองและพลโลก การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม ในขณะที่การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากลเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านบุคลากร

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	สนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วน มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.60	0.83	มาก	1
2	ส่งเสริมพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล	3.46	0.88	ปานกลาง	2
3	กำหนดการประเมินความสามารถของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล	3.23	0.97	ปานกลาง	5
4	พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.44	0.94	ปานกลาง	3
5	ปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กร และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	3.24	0.98	ปานกลาง	4
6	การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแบบโค้ชชิ่ง (coaching)	3.12	1.14	ปานกลาง	6
รวม		3.35	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านบุคลากร พบว่ามีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D.=0.83) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.83) รองลงมาเป็นส่งเสริมพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กรและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม กำหนดการประเมินความสามารถของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล ในขณะที่การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการสร้างสรรค์แก่ ทุกคณะ/ สาขาวิชา อย่างเป็นระบบ	3.26	0.90	มาก	3
2	ปลูกฝังแนวคิดให้มีความสำคัญกับ มาตรฐานสากล	3.14	0.90	ปานกลาง	6
3	มีการปรับองค์กรเพื่อเตรียมความสามารถใน การเข้าสู่ประชาคม ASEAN และสากล	3.22	0.88	ปานกลาง	5
4	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสอน การแสวงหา ความรู้ ผ่านเครือข่ายที่สถาบันเป็นสมาชิกอยู่	3.60	0.98	ปานกลาง	1
5	การกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมี แบบแผนการปฏิบัติงาน	3.24	0.88	ปานกลาง	4
6	การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เกิด ความคล่องตัวในการทำงาน เข้าถึงผู้บริหารได้ ตลอดเวลา	3.44	0.96	ปานกลาง	2
รวม		3.32	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.=0.79) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสอน การแสวงหาความรู้ผ่านเครือข่ายที่สถาบันเป็นสมาชิกอยู่ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.98) รองลงมาเป็นการปรับองค์กรเพื่อเตรียมความสามารถในการเข้าสู่ประชาคม ASEAN และสากล การกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการสร้างสรรค์แก่ทุกคณะ/สาขาวิชาอย่างเป็นระบบ การปรับเปลี่ยนขั้นตอน การบังคับบัญชาให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เข้าถึงผู้บริหารได้ตลอดเวลา ในขณะที่การปลูกฝังแนวคิดให้มีความสำคัญกับมาตรฐานสากลเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ความเหมาะสมของกระบวนการจัดทา และ สร้างความรู้ที่เกิดประโยชน์กับคณะ/สาขาวิชา	3.39	0.88	ปานกลาง	6
2	การบ่งชี้หรือระบุประเด็นความรู้ สอดรับกับ เป้าหมายและขอบเขตของหน่วยงาน	3.40	0.91	ปานกลาง	4
3	การสร้างและแสวงหาความรู้ร่วมกันอย่าง ต่อเนื่อง	3.45	0.96	ปานกลาง	3
4	ส่งเสริมการรวบรวมความรู้ใหม่ และการรักษา ความรู้เดิม	3.48	0.91	ปานกลาง	1
5	การประมวลและกลั่นกรองความรู้โดย ผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามศาสตร์	3.45	0.90	ปานกลาง	2
6	มีระบบสารสนเทศที่ทำให้ง่าย สะดวกต่อการ เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา	3.40	0.99	ปานกลาง	5
รวม		3.43	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการจัดการ
ความรู้ พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D.=0.80) โดยข้อที่มีการ
ปฏิบัติในระดับ ปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมการรวบรวมความรู้ใหม่และการรักษาความรู้เดิม
($\bar{X} = 3.48$, S.D.=0.91) รองลงมาเป็นการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรงตาม
ศาสตร์ การสร้างและแสวงหาความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การบ่งชี้หรือระบุประเด็นความรู้สอดคล้องกับ
เป้าหมายและขอบเขตของหน่วยงาน มีระบบสารสนเทศที่ทำให้ง่ายสะดวกต่อการเข้าถึงได้ทุกที่ทุก
เวลา ในขณะที่ความเหมาะสมของกระบวนการจัดทาและสร้างความรู้ที่เกิดประโยชน์กับคณะ/
สาขาวิชาเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้เรียน

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	การพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้เรียนเชิงรุก	3.33	0.95	ปานกลาง	6
2	มีการจัดหาและสร้างแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายใน และนอก สถาบัน	3.42	0.98	ปานกลาง	4
3	พัฒนานักศึกษาให้มีลักษณะเป็นผู้มีนิสัย นวัตกรรม	3.39	0.96	ปานกลาง	5
4	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน	3.51	0.93	มาก	1
5	ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็น พลเมืองโลกหรือ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	3.46	0.96	ปานกลาง	3
6	ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ	3.50	0.90	ปานกลาง	2
รวม		3.32	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านผู้เรียน พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.=0.79) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับ มากเป็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.=0.93) รองลงมาเป็นส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นพลเมืองโลกหรือทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดหาและสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถาบัน พัฒนานักศึกษาให้มีลักษณะเป็นผู้มี นิสัยนวัตกรรม ในขณะที่การพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้เรียนเชิงรุกเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านนวัตกรรม

(n = 120)

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านนวัตกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	เห็นความสำคัญของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.44	1.00	ปานกลาง	2
2	สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม การสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.30	1.02	ปานกลาง	5
3	บริหารงานในลักษณะเครือข่ายทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม กับสถาบันและหน่วยงาน ภายนอก	3.49	0.86	ปานกลาง	1
4	ส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูล เพื่อการศึกษา ค้นคว้าและการ เผยแพร่ผลงานในระดับสากล	3.23	0.97	ปานกลาง	6
5	ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.40	1.00	ปานกลาง	3
6	มีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัย/ สร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ	3.32	0.95	ปานกลาง	4
รวม		3.36	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านนวัตกรรม พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.85) โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารงานในลักษณะเครือข่ายทางวิชาการวิจัยและนวัตกรรม กับสถาบันและหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=0.86) รองลงมาเป็นเห็นความสำคัญของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัย/สร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในขณะที่การส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการเผยแพร่ผลงานในระดับสากลเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและ 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาจำนวน 120 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนและ ผู้บริหารงาน เจ้าหน้าที่และนักศึกษารวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 26.66 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.66 และอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.66 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.33 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 43.33 ตำแหน่งคณาจารย์คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่างไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 อยู่ระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.50

2. สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานตามพันธกิจอุดมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารศิลปวัฒนธรรม และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบริหาร และด้านการบริหารบุคลากร เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

2.1 ด้านการบริหาร มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถาบันอย่างชัดเจน รองลงมาเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารงานในสถาบันให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถานอุดมศึกษา มีระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีการพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงานเป็นสำคัญ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ (MIS) ตามพันธกิจอุดมศึกษา และการสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน

2.2 ด้านการบริหารวิชาการ มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาการเรียนรู้นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมไทยและสากล รองลงมาเป็นการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันองค์กรในรูปของเครือข่ายวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมที่ช่วยให้การเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมาตรฐานสากล การกำหนดสาระการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความรู้ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล และการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้

2.3 ด้านการบริหารการวิจัย มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ มีการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้และทักษะการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในทุกคณะ/สาขาวิชา รองลงมาคือการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ระดับชาติและสากล การจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์ ส่งเสริมทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยระดับสากล ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยการสร้างสรรค์ของคณะและสาขาวิชา

2.4 ด้านการบริหารบุคลากร มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมาเป็นการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานของคณาจารย์ และบุคลากร คณาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ มีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของคณาจารย์บุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม

2.5 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมบริการวิชาการ ตอบสนองความต้องการของชุมชน รองลงมาคือสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคมและประเทศชาติ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ทั้งระดับบุคคล สถาบัน และระดับชาติ การบริการสังคมในลักษณะของการอบรมหลักสูตรระยะสั้นและการศึกษา

ต่อเนื่องแก่ประชาชนทั่วไป และการพัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิทยาการที่มีองค์ความรู้สอดคล้องกับการพัฒนาของชุมชน

2.6 ด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พัฒนางานศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รองลงมาคือมีระบบและกลไกในการส่งเสริม สนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรง/โดยอ้อม การให้ความสำคัญกับงานศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับหน่วยงาน สถาบัน และสากล การปลูกฝังให้มีความรู้ เข้าใจ ตระหนักในคุณค่า เกิดความซาบซึ้งเชิงสุนทรีย์ต่อศิลปะและวัฒนธรรมประจำชาติและสากล ส่งเสริมทักษะความรู้ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในศิลปะร่วมสมัย

3. ระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านวิชาการมีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาเป็นด้านนวัตกรรม ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหาร ด้านผู้บริหารและด้านผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

3.1 ด้านผู้บริหาร มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ มีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รองลงมาเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางความก้าวหน้าของสถาบัน วางแผนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น เชื่อมั่นในการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล ความสามารถในการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

3.2 ด้านวิชาการ มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างแสวงหาความรู้และทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาเป็นมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะวิชา และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมืองและพลโลก การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม และการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

3.3 ด้านบุคลากร มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง รองลงมาเป็นส่งเสริมพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์

และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปลุกฝังค่านิยมร่วมในองค์กรและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม กำหนดการประเมินความสามารถของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล และการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแบบโค้ชชิ่ง (Coaching)

3.4 ด้านการบริหาร มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสอนการแสวงหาความรู้ผ่านเครือข่ายที่สถาบันเป็นสมาชิกอยู่ รองลงมาเป็นการปรับองค์กรเพื่อเตรียมความสามารถในการเข้าสู่ประชาคม ASEAN และสากล การกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการสร้างสรรค์แก่ทุกคณะ/สาขาวิชาอย่างเป็นระบบ การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เข้าถึงผู้บริหารได้ตลอดเวลา และการปลุกฝังแนวคิดให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากล

3.5 ด้านการจัดการความรู้ มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมการรวบรวมความรู้ใหม่และการรักษาความรู้เดิม รองลงมาเป็นการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามศาสตร์ การสร้างและแสวงหาความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การบ่งชี้หรือระบุประเด็นความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของหน่วยงาน มีระบบสารสนเทศที่ทำให้ง่ายสะดวกต่อการเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา และความเหมาะสมของกระบวนการจัดหาและสร้างความรู้ที่เกิดประโยชน์กับคณะ/สาขาวิชา

3.6 ด้านนวัตกรรม มีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารงานในลักษณะเครือข่ายทางวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม กับสถาบันและหน่วยงานภายนอก รองลงมาเป็นการเห็นความสำคัญของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัย/สร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าและการเผยแพร่ผลงานในระดับสากล

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำไปสู่การอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติตามพันธกิจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติด้านการบริหารวิชาการ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาเป็นด้านการบริหารศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่

สังคม ด้านการบริหาร และด้านการบริหารบุคลากร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษา โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญของการบริหารตามพันธกิจหลักของอุดมศึกษาซึ่งกำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยงานด้านวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่จะสร้างนิสิต นักศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตร/สาขาที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตในสังคมต่อไป ซึ่งงานวิชาการจะประกอบไปด้วยการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการบริหารจัดการสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daggett (2005) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การเรียนรู้ของนักเรียน การเน้นจัดการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลให้สามารถนำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ หลักสูตรมีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งเริ่มจากการวางแผนกิจการที่เกี่ยวกับงานวิชาการ การบริหารจัดการเรียนการสอนในมิติต่าง ๆ การวัดผล การประเมินผล การกำกับติดตาม การส่งเสริม การสร้างและการจัดหาสื่อการสอนที่ทันสมัย การดำเนินงานวิชาการจำเป็นต้องเป็นไปตามหลักสูตรที่มีการปรับปรุงหลักสูตรตามระยะเวลาที่ควร มีการปรับปรุงการจัดเนื้อหาวิชาการให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การเพิ่มเนื้อหาวิชาใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลอย่างแท้จริงกับผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (สุดารัตน สารสว่าง, 2552) และ สอดคล้องกับแนวคิด ของ David Kamen and others (2014) ที่กล่าวว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการ ดูได้จาก 1) ผลผลิตทางวิชาการโดยรวมที่จะเกิดขึ้น 2) ความรู้ในความคิดซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถ้าเรารักในความคิดจริงแล้วชีวิตก็ต้องเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด 3) หลักสูตรที่เป็นเลิศ 4) การประกันการเรียนรู้อะไรและประกันคุณภาพ 5) การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 6) การได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการ 7) ระบบงานที่เอื้อ และ 8) ปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ทุนการศึกษา แรงจูงใจ และการให้รางวัล

2. ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า มีระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านวิชาการมีความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่กล่าวมาแล้ว รองลงมาเป็นด้านนวัตกรรม ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการบริหาร ด้านผู้บริหารและด้านผู้เรียน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทางวิชาการเป็น หลักสำคัญประการหนึ่งของการอุดมศึกษา เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มี

ความรู้ ความชำนาญในสาขาต่าง ๆ จึงมุ่งไปสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในแต่ละสาขาออกมาให้ประจักษ์และสามารถพัฒนาขึ้นเป็นนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว (สุภชัยวัฒน์ ศรีเอี่ยม, 2552) และความเป็นเลิศ (Excellence) เป็นความสามารถหรือคุณภาพที่มีความดีมากกว่าธรรมดาทั่วไป ความเป็นเลิศเป็นเป้าหมายที่ขยับขึ้นตลอดเวลา ที่องค์กรต้องไล่ตามให้ทัน ไม่ว่าจะ เป็นความเป็นเลิศของผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการ ซึ่งนับเป็นการพัฒนาสังคมบนฐานความรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เศรษฐกิจดิจิทัล รวมไปถึงเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามโมเดลเศรษฐกิจ ไทยแลนด์ 4.0

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยได้นำข้อมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในลำดับสุดท้ายมาเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังนี้

5.3.1.1 ด้านผู้บริหาร ควรใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารต้องชี้ชวนให้เห็นถึงวงจรการสร้างนวัตกรรม โดยเน้นไปที่ตัวบุคลากรว่าเป็นบุคคลสำคัญ ไม่มีท่านนวัตกรรมไม่เกิด ผู้บริหารเป็นเพียงผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเสริมด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้ทุน การให้เกียรติ ยกย่องต่อสาธารณะ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารอาจจะเริ่มจากการกำหนดว่าจะป็นฐานความรู้รวมที่ทุกหน่วยงานเกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัย งานประกันคุณภาพ การจัดการความรู้ ฯลฯ หรือเป็นฐานความรู้ที่มีลักษณะเฉพาะทางเฉพาะศาสตร์ เช่น ฐานความรู้ทางคณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคม ฯลฯ ต่อจากนั้นจึงมีการกำหนดกรอบความรู้ที่จะจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูล เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้เลือกหรือประยุกต์ใช้

5.3.1.2 ด้านวิชาการ ควรพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของมาตรฐานสากล เพื่อที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษานานาชาติเขาปฏิบัติกัน เป็นการยกระดับการบริหารงานวิชาการได้อีกทางหนึ่ง เช่น การเรียนรู้จากโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ ๆ (e-Learning) เช่น Class start

5.3.1.3 ด้านบุคลากร ควรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแบบโค้ชซึ่ง (Coaching) การปฏิบัติงานปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลง ทำให้ความรู้ทักษะความสามารถของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยใช้รูปแบบที่แตกต่างกัน การสอนงานหรือการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล (Coaching) ซึ่งเป็นการทำให้ผู้รับการสอนงานตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเองในการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการช่วยให้บุคลากรได้

รู้ว่าตนเองมีศักยภาพอย่างไร นับเป็นการกระตุ้น และผลักดัน ให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง มากกว่าการสอนและการฝึกอบรมบุคลากรในรูปแบบอื่น ๆ

5.3.1.4 ด้านการบริหาร ควรปลูกฝังแนวคิดในการให้ความสำคัญกับความเป็นมาตรฐานสากล มาตรฐานการบริหารที่ได้รับการยอมรับจากอาจารย์และบุคลากรสนับสนุน เพื่อเป็นกรอบแนวทางที่จะช่วยให้สถาบันที่ต้องการประสบความสำเร็จสามารถส่งมอบบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ รวมทั้งผลิตภัณฑทางวิชาการอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในสังคม รวมทั้งการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.5 ด้านการจัดการความรู้ ควรพิจารณาหาความเหมาะสมของกระบวนการจัดหาและสร้างความรู้ที่เกิดประโยชน์กับคณะ/สาขาวิชา กระบวนการขั้นตอนหลักของกระบวนการความรู้โดยทั่วไปมี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการจัดทำสารบัญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เก็บรวบรวมการค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Access) และ 7) การเรียนรู้ (Knowledge Access)

5.3.1.6 ด้านนวัตกรรม ควรส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าและการเผยแพร่ผลงานในระดับสากล โดยวางแผนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การกระตุ้นให้เกิดคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ การคิดนอกกรอบ ที่นำไปสู่การออกแบบปฏิบัติการ การทดลอง ใช้ การปรับปรุงจนสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงการเผยแพร่ทั้งในระดับชาติ นานาชาติหรือสากล

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าและการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับสากล

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบ กิจกรรม เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้เรียนเชิงรุก

5.3.2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศกับการบริการวิชาการแก่สังคม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
_____. (2553). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ
หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553
_____. (2559). มาตรฐานการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- คู่มือการศึกษา. (2557). หลักสูตรศาสตรบัณฑิต นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (2563) สืบค้นวันที่ 3 พฤษภาคม
2564 จาก <https://www.mbu.ac.th/index.php/2012-11-14-02-09-46/1904-2021-03-23-08-16-36#.YaCZMNBBzIU>
- พระศรีวิจิราภรณ์.(2552). อนาคตศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, (พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระวิเชียร สี่หาบุตร.(2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธรชรรยา).(2560). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อ
รองรับ ประชาคมอาเซียน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม
- พระมหาวิรัชศักดิ์ สุรเมธี. (2558). แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต), เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่,
- ชาย โปธิสิตา. (2542) มหาวิทยาลัยในสังคมไทย การศึกษาบทบาทของมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย
- โชติช่วง พันธุ์เวช. (2552). การจัดการเชิงคุณภาพ: SIPPO, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา,

- ทวีศักดิ์ สุททวาทีน. (2550). การเปลี่ยนแหล่งและพัฒนางานองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2556). แนวโน้มสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อการศึกษาตลอดชีวิต กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ไทยรัฐออนไลน์ 2562 สืบค้นวันที่ 21 ตุลาคม 2564
<https://www.thairath.co.th/news/local/central/1647256>
- พันธ์ศักดิ์ พลสาธัมย์. (2540). การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหามกุฏราชวิทยาลัย (2521), ประวัติมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2550). รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาไทยแนวใหม่ กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา,
- รัฐพงศ์ บุญญานวัตร. (2560). มหาวิทยาลัย4.0:กับการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ. สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม 2561 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_414150
- วิจิตร ศรีสอาน. (2552), มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000. กรุงเทพฯ: ทีพีเอพับลิชชิ่ง
- ศศิรัศมี ประสาทแก้ว, จรัส อติวิทยาภรณ์, และอิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะแบบบูรณาการพหุมิติ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 25(1), 9-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2559, ปรัชญาการอุดมศึกษาไทย.กรุงเทพฯ สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา, 2561 สืบค้นวันที่ 21 ตุลาคม 2564
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/199/T19.PDF>
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2544). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์สุรพัฒน์
- สำนักเลขาธิการและรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี (2518), “ร่างพระราชบัญญัติมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.” 5 สิงหาคม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). เกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศฉบับตนเอง

กรุงเทพฯ : จีรวัดน์เอ็กเพรส.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). TQA ถึงเส้นชัยก่อนใคร, กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ

คณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555) เอกสารสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียน

มาตรฐานสากล: การพัฒนาโรงเรียน สู่วิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการ

มัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

เสาวภา เมืองแก่น (2560). ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สยาม.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ประเทศไทย 4 ทำไมและอย่างไร. สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2559,

จาก <<http://www.drborworn.com/article/detail.asp?id=16223>.

สุดารัตน สารสว่าง. (2552). การบริหารงานวิชาการอุดมศึกษา เข้าถึงเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564

จาก www.arit.rmutp.ac.th/kms/wp-content/uploads/2009

สุภัญญา ศรีเอี่ยม. (2552), วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี เข้าถึงเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564 จาก

<http://www.tci-thaijo.org/index.php> (Vol 3, No 2 (2552))

สถาพร สังขาสุทธิรักษ์. (2550). การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ราชภัฏสุราษฎร์ธานี สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564 จาก graduate.sru.ac.th/

หัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2558). การพัฒนาบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐเพื่อรองรับประชาคม

อาเซียน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญู. (2561). สถิติการเกิดของเด็กไทย. สืบค้นวันที่ 22 กรกฎาคม 2564

จาก <https://thematter.co/pulse/future-of-university/43895>

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2536). การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะ

แพทยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา

อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุดม ชูลีวรรณ.(2558). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพสถานศึกษามัธยมศึกษาสู่ความ

เป็น เลิศระดับสากล วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อุดม คชินทร. (2561). ทางออกและอนาคตของการศึกษาในวันที่มาวิทยาลัยกำลังจะไปไม่รอด?. สืบค้นวันที่ 18 มิถุนายน 2561 จาก <https://thematter.co/pulse/future-of-university/43895>

ภาษาอังกฤษ

- Baumgart, N. (1988). Equity, quality and costin higher education. Bangkok: UNESCO Principal.Regional office for Asia and the pacific.
- Canard, C. f., & Black bum, R.J. (1985). Program quality in higher education. In Smart, J.C. ed. Higher Education: Handbook of Theory and Research. (Vol1). New York: Agatharn.
- Eric Cooke.(2015).The pedagogic pendulum will swing back towards the lecture as the importance of an analytical mind becomes appreciated once more. Retrieved June 19,2018, From <https://www.timeshighereducation.com/features/what-will-universities-look-like-in-2030-future-perfect>
- Francisco Urquiza Gómez. César Sáez-Navarrete. Solange Rencoret Lioi. Vartan Ishanoglu Marzuca (Journal of Cleaner Production, In Press. Corrected Proof, Available online 19 August 2014.
- Greg, B. (1994). Beyond Total Quality Management. Toward the Emerging Paradigm. New York: McGraw-Hill.
- Jae Hoon Han. Adam Finkelstein. Understanding the effects of professors' pedagogical development with Clicker Assessment and Feedback technologies and the impact on students' engagement and learning in higher education. Computers & Education. Volume 65. July. 2013.
- Jana Dlouhá, Donald Huisingh, Andrew Barton. Learning networks in higher education: universities in search of making effective regional impacts : Journal of Cleaner Production, Volume 49. June. 2013.
- Marco Rieckmann. Future-oriented higher education : Which key competencies should Be fostered through university teaching and learning. Futures. Volume 44. Issue 2. March 2012.
- Marlene Mader. Clemens Mader. Friedrich M. Zimmermann. Elisabeth Görsdorf-

- Lechevin. Mario Diethart (Journal of Cleaner Production.
Volume 49. June. 2013.
- Rodrigo Lozano. Francisco J. Lozano. Karel Mulder. Donald Huisingh. Tom Waas.
Journal of Cleaner Production. Volume 48. June. 2013.
- Ronald Macdonald. Leadership and Management of Quality in Higher Education.
2010.
- Roscoe, J.T. (1975). Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences, 2nd
ed. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Rodrigo Lozano. Rebeka Lukman. Francisco J. Lozano, Donald Huisingh. Wim
Lambrechts. Declarations for sustainability in higher education: becoming
better leaders, through addressing the university system. Journal of Cleaner
Production. Volume 48. June. 2013.
- Ricci Wai-tsz Fong. John Chi-kin Lee. Chun-yen Chang. Zhonghua Zhang. Alexandra
Chiu-yee Ngai. Cher Ping Lim. Digital teaching portfolio in higher education:
Examining colleagues' perceptions to inform implementation strategies
The Internet and Higher Education. Volume 20. January. 2014.
- S. Uvalić-Trumbić. UNESCO's Role in the Development of Higher Education in a
Globalized World. International Encyclopedia of Education (Third Edition),
2010.
- Stale Angen Rye. The educational space of global online higher education. Geoforum.
Volume 51. January. 2014.
- Simon, Herbert A. (1971). Administrative Behavior. New York: MacMillan.
- Tove Holm. Timo Vuorisalo. Kaisu Sammalisto. Integrated management systems for
Enhancing education for sustainable development in universities : a
memetic approach. Journal of Cleaner Production. In Press. Corrected Proof.
Available online 5 April 2014.
- Patricie Mertova. Len Webster. Sid Nair. Growth of the quality movement in higher
education : Leadership and Management of Quality in Higher Education.
2010.
- Webster, D.S. (1981). Advantages and Disadvantages of Methods of Assessing Quality
Change. 13,7: 20-24.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับการเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใด โดยผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณ/เจริญพรอนุโมทนาเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติการ
- คณาจารย์
- นักศึกษา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ไม่เกิน 10 ปี
- 11 -20 ปี
- 21-30 ปี
- 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยแต่ละช่องคะแนนมีความหมายดังนี้
5 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด 4 ระดับมาก 3 ระดับปานกลาง 2 ระดับน้อย 1 ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหาร						
1	การกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถาบันอย่างชัดเจน					
2	บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผน งาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาว					
3	การจัดโครงสร้างการบริหารงานในสถาบัน เป็นไปตาม ปรัชญา วิสัยทัศน์ ของสถานอุดมศึกษา					
4	ระบบการจัดสรรงบประมาณ มีการพิจารณาโดยยี่ดัวตุประสงค์ และผลงานเป็นสำคัญ					
5	การออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ (MIS) ตามพันธกิจอุดมศึกษา					
6	สร้างและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน					
ด้านการบริหารวิชาการ						
1	จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนที่เกี่ยวข้อง					
2	ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน องค์กร ในรูปของเครือข่ายวิชาการ					
3	กำหนดสาระการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความรู้ทั้งระดับ ห้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล					
4	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมที่ช่วยให้การเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5	การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมาตรฐานสากล					
6	พัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมไทยและสากล					
7	ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้					
ด้านการบริหารงานวิจัย						
1	การจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการวิจัยสร้างสรรค์					
2	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยการ สร้างสรรค์ ของคณะ และสาขาวิชา					
3	ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
4	ส่งเสริมทั้งคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยระดับสากล					
5	ส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ					
6	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ระดับชาติ และสากล					
7	การพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ และทักษะการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในทุกคณะ/สาขาวิชา					
ด้านการบริหารบุคลากร						
1	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากร อย่าง เป็นระบบ					
2	มีฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของ คณาจารย์ และบุคลากร					
3	มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานของ คณาจารย์และบุคลากร					
4	คณาจารย์และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ พัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน					
5	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ					

ข้อ	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
7	ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม					
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม						
1	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่เกิด ประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต					
2	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมบริการวิชาการ ตอบสนอง ความต้องการของชุมชน					
3	สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคม และ ประเทศชาติ					
4	พัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิทยาการที่มีองค์ความรู้ สอดคล้องกับ การพัฒนาของชุมชน					
5	การให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ กำหนด ทั้ง ระดับบุคคล สถาบัน และระดับชาติ					
6	การบริการสังคมในลักษณะของการอบรมหลักสูตรระยะสั้น และ การศึกษาต่อเนื่องแก่ประชาชนทั่วไป					
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
1	การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนางานศิลปะและ วัฒนธรรมของชาติ					
2	การให้ความสำคัญกับงานศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับ หน่วยงาน สถาบัน และสากล					
3	มีระบบ และกลไก ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ศิลปะและ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรง/โดย อ้อม					
4	การปลูกฝังให้มีความรู้ เข้าใจ ตระหนักในคุณค่า เกิดความ ซาบซึ้ง เคารพศรัทธาต่อศิลปะและวัฒนธรรมประจำชาติ และสากล					
5	ส่งเสริมทักษะความรู้ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์					
6	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในศิลปะร่วมสมัย					

ตอนที่ 3 ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยแต่ละช่องคะแนนมีความหมายดังนี้

5 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด 4 ระดับมาก 3 ระดับปานกลาง 2 ระดับน้อย 1 ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านผู้บริหาร						
1	การติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน					
2	การโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ แนวทางความก้าวหน้าของสถาบัน					
3	ความสามารถในการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
4	วางแผนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น					
5	เชื่อมั่นในการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล					
6	ใช้ฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม					
ด้านวิชาการ						
1	ส่งเสริมให้บุคลากร สร้าง แสวงหาความรู้ และทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
2	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม					
3	ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะวิชา และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล					
5	มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการเชิงคุณภาพ					
6	มีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง และพลโลก					

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
1	สนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วน มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
2	ส่งเสริมพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล					
3	กำหนดการประเมินความสามารถของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล					
4	พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
5	ปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กร และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม					
6	การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแบบโค้ชซิง (coaching)					
ด้านการบริหาร						
1	จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการสร้างสรรค์แก่ทุกคณะ/ สาขาวิชา อย่างเป็นระบบ					
2	ปลูกฝังแนวคิดให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากล					
3	มีการปรับองค์กรเพื่อเตรียมความสามารถในการเข้าสู่ ประชาคม ASEAN และสากล					
4	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสอน การแสวงหาความรู้ ผ่านเครือข่ายที่สถาบันเป็นสมาชิกอยู่					
5	การกำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนการปฏิบัติงาน					
6	การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เข้าถึงผู้บริหารได้ตลอดเวลา					
ด้านการจัดการความรู้						
1	ความเหมาะสมของกระบวนการจัดหา และสร้างความรู้ที่เกิดประโยชน์กับคณะ/สาขาวิชา					
2	การบ่งชี้หรือระบุประเด็นความรู้ สอดรับกับ เป้าหมายและขอบเขตของหน่วยงาน					

ข้อ	ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3	การสร้างและแสวงหาความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
4	ส่งเสริมการรวบรวมความรู้ใหม่ และการรักษาความรู้เดิม					
5	การประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามศาสตร์					
6	มีระบบสารสนเทศที่ทำให้ง่าย สะดวกต่อการเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา					
ด้านผู้เรียน						
1	การพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้เรียนเชิงรุก					
2	มีการจัดหาและสร้างแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและนอก สถาบัน					
3	พัฒนานักศึกษาให้มีลักษณะเป็นผู้มีนิสัยนวัตกรรม					
4	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน					
5	ส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตให้มีความเป็นพลเมืองโลกหรือ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
6	ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่องสภาพการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	0	+1	+ 1	2	0.67
2	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
3	+ 1	+1	0	2	0.67
4	+ 1	+1	+1	3	1.00
5	+ 1	+1	+1	3	1.00
6	+ 1	0	+1	2	0.67
7	+ 1	+1	+1	3	1.00
8	+ 1	0	+1	2	0.67
9	+ 1	+1	+1	3	1.00
10	+ 1	+1	+1	3	1.00
11	+ 1	0	+1	2	0.67
12	+ 1	+1	+1	3	1.00
13	+ 1	+1	+1	3	1.00
14	0	+1	+1	2	0.67
15	+ 1	+1	+1	3	1.00
16	+ 1	+1	+1	3	1.00
17	0	+1	+1	2	0.67
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	0	+1	+1	2	0.67
20	+1	+1	0	2	0.67
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	0	+1	2	0.67

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
24	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
25	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
26	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
27	+ 1	0	+ 1	2	0.67
28	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
29	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
30	+ 1	+1	0	3	1.00
31	+ 1	+1	+1	2	0.67
32	+ 1	+1	+1	3	1.00
33	0	+1	+1	3	1.00
34	+ 1	+1	+1	3	1.00
35	+ 1	+1	+1	3	1.00
36	+ 1	0	+1	3	1.00
37	+ 1	+1	+1	3	1.00
38	+ 1	+1	0	2	0.67
39	+ 1	+1	+1	3	1.00
40	+ 1	+1	+1	3	1.00
41	0	0	+1	2	0.67
42	+ 1	+1	+1	0	1.00
43	+ 1	+1	0	2	0.67
44	+ 1	+1	+1	3	1.00
45	+ 1	+1	0	2	0.67
46	+ 1	0	+1	3	1.00
47	+ 1	+1	+1	2	0.67
48	+ 1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
49	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
50	+ 1	+1	+ 1	2	0.67
51	+ 1	0	+ 1	3	1.00
52	0	+1	+ 1	2	0.67
53	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
54	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
55	+ 1	+1	+ 1	2	0.67
56	+ 1	+1	0	3	1.00
57	0	0	+1	2	0.67
58	+ 1	+1	+1	3	1.00
59	+ 1	+1	+1	3	1.00
60	+ 1	+1	+1	2	0.67
61	0	+1	+1	2	0.67
62	+1	+1	+1	3	1.00
63	+1	+1	0	2	0.67
64	+1	+1	+1	3	1.00
65	+1	+1	+1	3	1.00
66	+1	0	+1	2	0.67
67	+1	+1	+1	3	1.00
68	+1	0	+1	2	0.67
69	+1	+1	+1	3	1.00
70	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
71	+ 1	0	+ 1	2	0.67
72	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
73	+ 1	+1	+ 1	3	1.00
74	0	+1	+ 1	2	0.67
75	0	+1	+ 1	2	0.67

ข้อคำถามทั้งหมด 75 ข้อ มีค่า IOC แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และทั้งฉบับ = 0.89

ประวัตินักวิจัย

- ชื่อ ฉายา นามสกุล : พระมหาวิรุฒิ อภินาโท
ภูมิลำเนา : จังหวัดพิษณุโลก
ปัจจุบันสังกัด : กองงานสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประวัติการศึกษา :
พ.ศ. 2560 : ปริญญาตรี ศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประวัติการทำงาน :
พ.ศ. 2563 : กองงานสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดบวรนิเวศวิหาร ถนนพระสุเมรุ แขวงบวรนิเวศ
เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร