



รายงานการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
EFFECTIVE ACADEMIC MANAGEMENT MODEL FOR
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY ISAN CAMPUS

ขวัญใจ แก้วแสง

พระครูธรรมภิสมัย (สมัย ผาสุโก)

ก้องพิพัฒน์ กองคำ

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



รายงานการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
EFFECTIVE ACADEMIC MANAGEMENT MODEL FOR
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY ISAN CAMPUS

ขวัญใจ แก้วแสง

พระครูธรรมภิสมัย (สมัย ผาสุโก)

ก้องพิพัฒน์ กองคำ

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กลุ่มเป้าหมายเป็น เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร จำนวน 78 รูป/คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย,ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยของคุณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$) ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$) และด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.78$) 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย พันธกิจ วัตถุประสงค์ และ วิถีแห่งการพัฒนา 2.2) กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม และ 2.3) ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ คุณภาพบัณฑิต และ ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และรายด้านโดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.28$)

คำสำคัญ: 1. รูปแบบการบริหาร 2. งานวิชาการ 3. ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study current conditions and factors affecting academic administration with effectiveness for Mahamakut Buddhist University Isan Campus; 2) to create an effective academic management model for Mahamakut Buddhist University Isan Campus; and 3) to evaluate an effective academic management model for Mahamakut Buddhist University Isan Campus. The data were collected from staff, lecturers, and administrators of the Mahamakut Buddhist University Isan Campus, totaling 78 people. Nine informants were selected for interviews, and nine experts evaluated the effective academic management model. The reliability value (Alpha Coefficient) was equal to 0.971. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation (r), multiple regression analysis (MR) and descriptive analysis.

The results of the research were: 1) Overall, current conditions and factors affecting academic administration's effectiveness were at a high level ($= 3.89$). While considering each aspect, all aspects were at a high level, namely aspects of measurement and educational evaluation ($= 3.98$), curriculum and curriculum development ($\bar{X} = 3.91$), organizing learning activities ($= 3.90$), and media and learning innovations ($\bar{X} = 3.78$). 2) The effective academic management model consisted of 2.1) inputs, namely policies, mission statements, objectives and strategies, 2.2) processes, which had a driving mechanism consisting of PDCA quality control circuits and teamwork, and 2.3) productivity, which consisted of 3 components, namely learner characteristics according to the Qualifications Framework, quality of graduate, and satisfaction with the academic administration system. 3) The evaluation results of the effective academic management model for Mahamakut Buddhist University Isan Campus, overall, were at a high level ($\bar{X} = 4.25$). While considering each aspect, the aspect with the highest opinion was correctness, followed by suitability and utilization ($\bar{X} = 4.40$). The aspect with the lowest opinion was the aspect of possibility ($\bar{X} = 4.28$).

Keywords: 1. Administration model 2. Academic Administration 3. Effective

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญอ่านตรวจรายงานการวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการการวิจัย จากผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งท่านทั้งหลายได้ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินการเรื่องรายงานการวิจัย และที่สำคัญอย่างยิ่ง งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณในคุณบิดา มารดาของข้าพเจ้า ที่ให้ความอุปถัมภ์ และเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัย เป็นอย่างดีมาตลอด คุณงามความดีอันใดที่เกิดจากการศึกษาวิจัยเล่มนี้ ขอน้อมเป็นธรรมบูชาเพื่อระลึกถึงคุณแห่งคำสอนของพระบรมศาสดา และขออุทิศส่วนกุศลอันเกิดจากธรรมทานนี้แต่ผู้มีอุปการคุณทุกท่านเทอญ

ดร. ขวัญใจ แก้วแสง

หัวหน้าโครงการวิจัย

9 มกราคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model)	8
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	14
2.3 แนวคิดการบริหารงานวิชาการ	29
2.4 การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	41
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA)	46
2.6 บริบทของพื้นที่การวิจัย	52
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.8 สรุปรอบแนวความคิด	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	67
3.2 กลุ่มเป้าหมาย	68
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.4 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย	69
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	95
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	98
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ	
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	
ภาคผนวก ง ค่าเฉลี่ยของเครื่องมือ	
ภาคผนวก จ ค่าสมการถดถอยพยากรณ์	
ภาคผนวก ฉ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
ภาคผนวก ช ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	
ประวัตินักวิจัย	143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมและรายด้าน	75
ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมและรายเรื่อง	75
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง	76
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง	77
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายเรื่อง	78
ตารางที่ 7	แสดงความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	79
ตารางที่ 8	รูปแบบสมการที่คาดว่าจะเป็นไปได้จากการคัดเลือกตัวแปรของสมการแบบหลายขั้นตอน	80
ตารางที่ 9	การวิเคราะห์ความแปรปรวน	80
ตารางที่ 10	การวิเคราะห์ความแปรปรวน	80
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมและรายด้าน	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมและรายเรื่อง	83
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง	84
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมและรายเรื่อง	85
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมและรายเรื่อง	86

สารบัญรูปร่าง

แผนภาพที่		หน้า
1	รูปแบบลักษณะที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด	9
2	แสดงทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ	27
3	แสดงทฤษฎีระบบสังคม	28
4	โมเดลการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัยในอนาคต	60
5	กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย	66
6	การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	82
7	รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	87

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มีพันธกิจหลักคือ งานสอน เพื่อถ่ายทอดความรู้ งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิดความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งเข้าใจตนเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า เป็นการต่อยอดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ที่ให้ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ สามารถถ่ายทอดมรดก วัฒนธรรมปลูกฝังเจตคติ ค่านิยม และเสริมสร้างความเจริญให้แก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 115-123) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพมากขึ้นตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญที่ทำการสอนอยู่ในแต่ละสถาบัน แต่ในขณะเดียวกันนักการศึกษาหลายท่านก็พยายามเน้นให้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้บัณฑิตมีความสมบูรณ์ทั้งในแง่ความเป็นคน (Manhood) และกำลังคน (Manpower) ดังนั้นจุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไปสรุปได้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อให้ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับทุกคนคือ ให้การศึกษาทั่วไปเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการเป็นพลเมืองดี 2) เพื่อเพิ่มพูนความเจริญของงานทางสติปัญญา ให้ผู้เรียนได้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตและช่วยทำให้สังคมให้เจริญรุ่งเรือง สามารถนำความรู้ไปใช้ เพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม 3) เพื่อช่วยพัฒนาบุคลิกภาพและอุปนิสัยมุ่งที่จะช่วยให้คนที่สมบูรณ์ขึ้นมีบุคลิกภาพทัศนคติ และอุดมคติเหมาะสมกับการเป็นปัญญาชน (ประทีป เมธาคุณวุฒิ, 2545, หน้า 2-5)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้าน กิจการนิสิต นักศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศได้ รวมไปถึงจนถึงการดำเนินการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงริเริ่มให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากหลักการเหตุผลและความจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพนิสิตเพื่อตอบสนองความท้าทาย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงต่างๆ แนวโน้ม ของโลกอนาคตที่ไม่มีวันหยุดยั้ง และสังคมที่มีพลวัตสูง รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับสมรรถนะ และขีดความสามารถของนิสิต นักศึกษาในการแข่งขันในประชาคมโลก ได้อย่างมีคุณภาพ ขอบเขตการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนานิสิต นักศึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวกับ วิธีการที่นิสิตนักศึกษาเติบโต ก้าวหน้า หรือการเพิ่มพูนความสามารถในการพัฒนาของตน จากการเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Evans, Forney, Guido, Patton, & Renn, 2010, p. 6) ในขณะที่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HEd) มุ่งเน้นแนวทางที่ครอบคลุม การ พัฒนานิสิตนักศึกษาตามที่กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ประกอบด้วยคุณวุฒิ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทาง ปัญญา (4) ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านทักษะการ วิเคราะห์เชิงตัวเลข

กล่าวโดยทั่วไปการอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยมีบทบาท และความสำคัญต่อการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ เนื่องจาก เป็นการศึกษาในระดับที่สอนให้คนเรารู้จักคิดหาเหตุผลในสิ่งต่างๆ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “สอนความเป็นมนุษย์” ให้มีสติปัญญาและ รอบรู้เพียงพอที่จะนำไป ปัญหาไป วิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ ปัญหาที่ตนต้องเผชิญตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยสร้างองค์ความรู้ ใหม่จากการวิจัยและให้บริการสังคมทั้งในและระหว่างประเทศให้ แก่หน่วยงาน องค์กร และสถาบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีบทบาทสำคัญในการธำรง รักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ อีกทั้งยังมีบทบาทในการ นำเสนอการประชุมสัมมนาเพื่อ การอภิปรายหรือถกแถลงปัญหาวาระต่างๆ ของประเทศชาติหลากหลายสาขา การจัดการศึกษา ของ สถาบันอุดมศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการถือเป็น หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาใช้กลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหารงานวิชาการ และวิจัยทั้งด้าน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล สื่อและแหล่งเรียนรู้สมัยใหม่ รวมถึงการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมสมัยใหม่ ทั้งนี้กล่าวได้ ว่าผู้บริหาร สถาบันนับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา และความสำเร็จของบัณฑิต ทุกระดับเป็นอย่างสูง (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2559, หน้า 52)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็น ประเภทใด จะพิจารณามาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษา ได้จากผลงานด้านวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตร โปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาทั้ง ทางตรงและทางอ้อม สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน สำคัญที่จะนำนโยบาย หลักสูตร แนวปฏิบัติ หรือ อื่น ๆ ไปสู่การปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมการ จัดกิจกรรมของรายวิชา 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพวิชาการ 5) ด้านการนิเทศ 6) ด้านการพัฒนา อาจารย์ 7) ด้านการให้บริการวิชาการ และ8)ด้านการวัดผลประเมินผล (รัตน์ชนก พรหมณศิริและ คณะ,2559:112)

จากผลการประเมินการประกันคุณภาพศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา เขตอีสาน ประจำปี 2565 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งทางด้าน การบริหารการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ไว้โดยสรุป

การผลิตบัณฑิต ได้สร้างความร่วมมือการพัฒนาและบริหารหลักสูตรระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ภาครัฐและเอกชน การปรับปรุงมาตรฐานหลักสูตรให้มีความเหมาะสม เพื่อรักษามาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพทุกระดับการศึกษา นอกจากนี้ยังได้วางแผนสนับสนุนอาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อ ขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

การพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักวิจัย มีระบบกลไกการคุ้มครองสิทธิของประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

การบริหารวิชาการแก่สังคม สร้างระบบกลไก และหลักเกณฑ์การให้บริการวิชาการแก่สังคม การบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและต่อยอดการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบกิจกรรมการเผยแพร่หรือการบริหารวิชาการต่อสาธารณชนรูปแบบสื่อออนไลน์ รวบรวมกิจกรรมหรือบทความวิชาการ จัดเป็นหมวดหมู่และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

กิจกรรมพัฒนานักศึกษา การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการต่าง ๆ แก่นักศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ การผลิตบัณฑิตและการวิจัย เรียนรู้ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี และนำทักษะความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติจริง สร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ครอบคลุมการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ ระบบบริหารการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ การวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทั้ง 3 ปีย้อนหลัง มาสังเคราะห์เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ใน 4 ประเด็นสำคัญคือ 1) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาการเรียนการสอน 3) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดผลและการประเมินผลทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนั้นรูปแบบการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับข้อคิดของไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2548) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของสถาบันการศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารการสอน การบริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนคือการอบรมสั่งสอนคนที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นผู้ใหญ่แล้วให้เป็นคนดีของสังคม ในปัจจุบันมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของการผลิตบัณฑิตนั่นเอง 2) การบริหารการวิจัย การบริหารเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้คือการวิจัยหรือการค้นคว้าบุกเบิก และแสวงหาความรู้ใหม่นั้นเอง และ 3) การบริหารงานบริการวิชาการ การบริหารเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์ กับบทบาททางสังคมของสถาบันอุดมศึกษา โดยเหตุที่สถาบัน อุดมศึกษามีวิทยาการ และวิทยาการพร้อมข้อมูลจึงจำเป็นที่สังคม จะต้องใช้ประโยชน์ให้เต็มที่

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่มีส่วนในการรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิต โดยมี ปณิธาน (Aspiration) ว่า มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนาระบบการดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม ชี้นำและแก้ไขปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและ

นานาชาติ มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ดำรงชีพในสังคม ด้วยพรหมวิหารธรรม เป็นแหล่งรวมของความรู้และผู้เชี่ยวชาญวิชาการพระพุทธศาสนาที่สามารถ ชี้นำสังคม และยุติข้อขัดแย้งด้านวิชาการพระพุทธศาสนาได้ เป็นสถาบันที่มีระบบบริหารและจัดการ ได้มาตรฐานสากล โดยมีวัตถุประสงค์ (Objectives) 1) ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการพระพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ 2) ผลิตบัณฑิตให้เป็นคนดี คือ คิดดี พูดดี และทำดี ตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา 3) บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็น ประจักษ์ชัดเจนต่อสังคมไทยและสังคมโลก 4) ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้มีความ เข้มแข็งทางสังคมศาสตร์ และมีคุณภาพทั้งด้านความรู้และความประพฤติ 5) ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำ และสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 2564, หน้า 10-11)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เนื่องจากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการบริหารงานวิชาการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการศึกษาสภาพของปัญหา รูปแบบ แนวทางในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาวิธีการหรือรูปแบบการจัดการและการบริหารงานวิชาการในขอบข่าย ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียน การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน การบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

1.2 ปัญหาวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ 3 ประการดังนี้

1.2.1 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานเป็นอย่างไร

1.2.2 รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ควรเป็นอย่างไร

1.2.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

1.3.3 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน บ้านโนนชัยตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 (พ.ศ. 2565) รวมเป็นจำนวน 78 รูป/คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา

4. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

4.1 ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ตำแหน่ง
 - 1.3 ระดับการศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอน
3. ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้
4. ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแบบ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ ดำเนินการยกร่างรูปแบบ โดยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาเป็นประเด็น โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบรูปแบบที่ยกร่าง และแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการให้มี

คุณภาพ ชั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ คำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

1.5.2 รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล หมายถึง รูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจร ควบคุมคุณภาพ PDCA และ การทำงานเป็นทีม และ 3) ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ 2) คุณภาพบัณฑิต และ 3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ

1.5.3 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัดการ และการบริหารงานวิชาการในขอบข่ายดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาการเรียนการสอน 3) การวัดผลประเมินผลทางการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 7) การพัฒนาการ ประเมินคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และ 9) การบริการวิชาการแก่ สังคม

1.5.4 หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนใน ระดับอุดมศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน และคุณวุฒิของอาจารย์ในการรับผิดชอบ หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ

1.5.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่จัดประสบการณ์ให้ ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ อาจารย์มีเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างน่าสนใจ อาจารย์มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในรายวิชา รับผิดชอบ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.6 สื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา มีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีสื่อ ประกอบสอน ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ อาจารย์ใช้สื่อการสอนสอดแทรกความรู้ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งงามของผู้เรียนได้ เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.7 การวัดประเมินผลทางการศึกษา หมายถึง การแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผล และ ประเมินผลทางการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของกาวัด และประเมินผลที่ชัดเจน การสร้าง แบบทดสอบเพื่อการวัดผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียน การวัดผล การ ประเมินผลการเรียนมีความเชื่อถือและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีวิธีการการที่ถูกต้อง และยุติธรรม

1.5.8 การบริหารงานวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หมายถึง การบริหารด้านต่าง ๆ ในบริบทของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลทางการศึกษา การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิด หลักการบริหารจัดการ สภาพปัจจุบัน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

1.6.2 ได้รู้รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

1.6.3 สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมงาน วิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน คณะผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิดในการวิจัย และแนวทางการดำเนินงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model)
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.3 แนวคิดการบริหารงานวิชาการ
- 2.4 การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
- 2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA)
- 2.6 บริบทของพื้นที่การวิจัย
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 สรุปกรอบแนวความคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model)

1. ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของรูปแบบ พอที่จะสรุปความหมายของรูปแบบเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 รูปแบบ หมายถึง รูปแบบจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการให้ความหมายในลักษณะนี้ เช่น เสรี ชัดแฉ่ม (2538) และถวัลย์รัฐ วรเทพวุฒิมงษ์ (2540)

1.2 รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบลักษณะนี้ได้แก่ Bardo and Hartman (1982), อุทัย บุญประเสริฐ (2543), เสรี ชัดแฉ่ม (2538) และอุทุมพร จามรมาน (2543)

1.3 รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นหากแตกต่างกันมาก นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่ Miller (1998) และถวัลย์รัฐ วรเทพวุฒิมงษ์ (2540)

1.4 รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการ

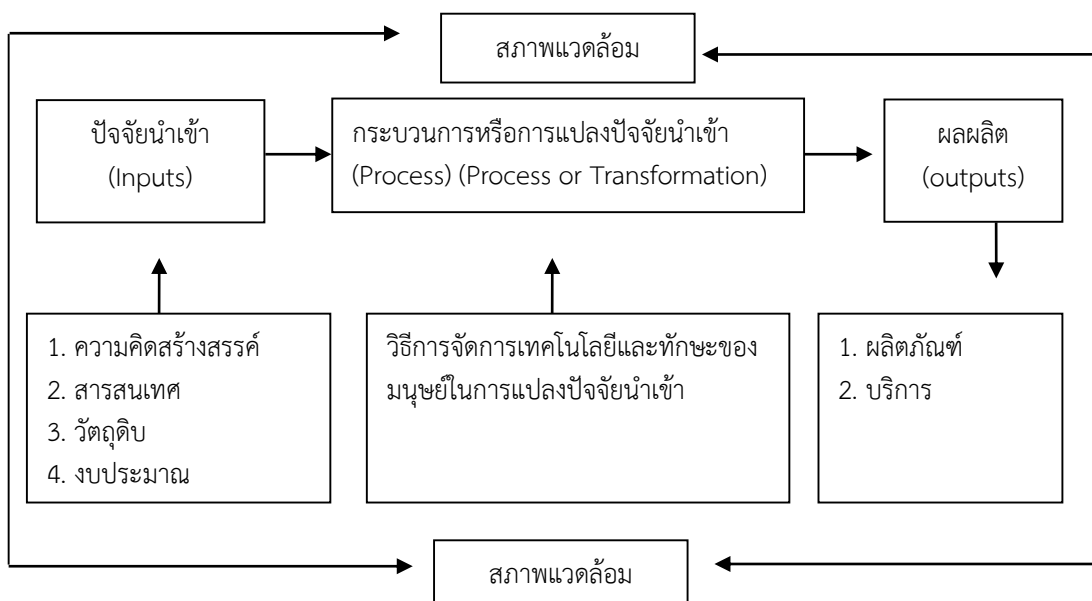
ทางวิทยาศาสตร์ หรือทางสถิติได้ด้วย นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่ Miller (1998) และถวัลย์รัฐ วรเทศพิพงษ์ (2540)

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

Bardo and Hartman (1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบไปด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรจะมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ดังตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด ตามทัศนะของ John M. Ivancevich and et al. (1987) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของแต่ละระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าไปผ่านขบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบลักษณะที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด

John M. Ivancevich and et al(1987). Management: Principles and Functions. P.16,4th ed. Boston MA: Richard D. Irwin, Inc.

3. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988) กล่าวว่ารูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirements) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบไปด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแบบรวมๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

4. การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายสำคัญที่สุดของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้วิเคราะห์หลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานคุณลักษณะ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2543) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Times, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ

2.1 การสร้างรูปแบบใหม่

2.2 การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบ

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินในแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive Model) หรือกระบวนการคิด การตัดสินใจ (Decision - Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งโดยเฉพาะในบางประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. การประเมินในลักษณะนี้ เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษา มากขึ้นในสาขาที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบ และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. การประเมินในแนวทางนี้ เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. การประเมินในแนวทางนี้ เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญในการพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่น่าเชื่อถือ (High Credits) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

การบริหารมหาวิทยาลัยร่วมกับมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาแนวคิดและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

เฉลี่ยว บุรีภักดี และนิศารัตน์ ศิลปเดช (2545) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนโดยตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง (High Expectation) และพยายามใช้ความรู้ ความสามารถ ยุทธศาสตร์ เทคนิคหรือกระบวนการบริหารจัดการจูงใจใฝ่มน้ำใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยคำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยจึงได้ใช้หลักการ แนวคิดและยุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียน มีดังนี้ 1) การบริหารงานแบบ TIPCo (Teamwork Integration Participation Continuous Improvement) 2) รูปแบบสู่ความเป็นเลิศ

1. การบริหารงานแบบ TIPCo

ความเป็นมาของการบริหารงานแบบ TIPCo

การบริหารงานแบบ TIPCo เป็นการบริหารงานโดยการนำแนวคิดและหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management): SBM การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management): TQM ระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle): Q.C.C. และการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ (Whole School Approach) : WSA มาประยุกต์หลอมรวมเป็นการบริหารงานแบบ TIPCo การบริหารงานแบบ TIPCo เป็นการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจของคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชนและจากการระดมสรรพกำลังจากทุกๆ ฝ่ายมาช่วยในการจัดการศึกษาโดยพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน จึงทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชนทั่วไป จนทำให้โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จในการทำงาน

หลักการและแนวคิดการบริหารงานแบบ TIPCo

การบริหารงานแบบ TIPCo เป็นการบริหารงานในรูปขององค์คณะบุคคล โดยบูรณาการนโยบายต้นสังกัด ภารกิจ กิจกรรม ความรับผิดชอบ ทรัพยากร บุคลากรและเทคโนโลยีนำมาหลอม

รวมเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของโรงเรียน เน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการเข้าใจ ยอมรับ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน (Stakeholder) ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยมีหลักในการทำงานร่วมกันว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันภาคภูมิใจ” และเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต(Dynamic)โดยมีเป้าหมายที่เน้นนักเรียนสำคัญที่สุด

องค์ประกอบของการบริหารงานแบบ TIPCo

T = Teamwork แปลว่า การทำงานเป็นทีม

I = Integration แปลว่า การบูรณาการ

P = Participation แปลว่า การมีส่วนร่วม

Co = Continuous Improvement แปลว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานแบบ TIPCo มีรายละเอียดดังนี้

T ย่อมาจากคำว่า Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียน
2. คณะกรรมการมูลนิธิเพื่อการศึกษาในส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ครู การบริหารงานของโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารงานแบบองค์บุคคลที่เรียกว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน มีวาระ 1ปีการศึกษา

5. นักเรียน มีคณะกรรมการในรูปของสภานักเรียน ซึ่งประกอบด้วยประธานนักเรียน และผู้แทนนักเรียน รวมเป็นคณะกรรมการสภานักเรียน มีวาระ 1 ปีการศึกษา

ลักษณะการทำงานเป็นทีม

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงและมีความเข้าใจตรงกัน
3. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองมากที่สุด

4. การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก มีความชัดเจน และมีความเข้าใจตรงกัน

5. การสื่อสารเป็นแบบเปิด (Open Communication) เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่างหรือแบบล่างขึ้นบนก็ตาม

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีความสาเหตุมาจากอะไรก็ตามจะใช้หลักการประนีประนอมโดยคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

8. มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกของทีม

9. สมาชิกแต่ละคนจะมีความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน

I ย่อมาจากคำว่า Integration แปลว่า การบูรณาการ ซึ่งหมายถึง การบูรณาการนโยบายต้นสังกัด ภารกิจ กิจกรรม ความรับผิดชอบ ทรัพยากรบุคลากรและเทคโนโลยีนำมาหลอมรวมเป็นนโยบายและแนวคิดในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการของโรงเรียนให้ได้มากที่สุด

P ย่อมาจากคำว่า Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมทุกขั้นตอนการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน (Stakeholders) ได้แก่

- นักเรียน
- ครู
- ผู้บริหาร
- คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ผู้ปกครองนักเรียน
- ชุมชน

โดยนัยนี้บุคคลดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในรูปคณะกรรมการอำนวยการของโรงเรียนในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานโดยมีหลักในการทำงานร่วมกันว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันภาคภูมิใจ”

Co ย่อมาจากคำว่า Continuous Improvement แปลว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องหมายถึง มีการดำเนินงานในทุกกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต (Dynamic) โดยใช้วงจรของ เดมมิง (Deming Cycle) เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การประเมินผล (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไป “PDCA” ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในด้านต่างๆ ของโรงเรียนโดยเฉพาะการบริหารที่เน้นผลงานเป็นหลัก

การบริหารงานแบบ TIPC_o มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาและประเมินความต้องการจำเป็น
 2. วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา
 3. จัดทำแผนปฏิบัติการ
 4. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
 5. นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 6. สรุปผลและรายงานคุณภาพการจัดการศึกษา
- แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้
1. วิเคราะห์ปัญหาและประเมินความต้องการจำเป็น

จัดประชุมระดมสมองจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนประชาชนในเขตบริการและผู้แทนนักเรียนในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1.1. วิเคราะห์ปัญหาและทบทวนประเด็นสำคัญการพัฒนา
- 1.2. ทำความเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา
- 1.3. สสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 1.4. จัดทำภาพรวมของสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา

- 2.1 กำหนดประเด็นสำคัญของการพัฒนา
- 2.2 ตัดสินใจเลือกประเด็นสำคัญที่จะดำเนินการพัฒนา
- 2.3 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- 2.4 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

3. จัดทำแผนปฏิบัติการ

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนประชาชนในเขตบริการโดยใช้ข้อมูลจากปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในธรรมนูญโรงเรียนรวมถึงความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

3.2 คณะกรรมการจัดทำแผนทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิดโครงการที่จะตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาและความคาดหวังของชุมชน

3.3 ประสานความร่วมมือทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ

3.4 คณะกรรมการจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดกรอบภาระงาน

3.5 กำหนดแผนปฏิบัติงานรายปี

4. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

4.1 จัดประชุมผู้รับผิดชอบงาน/โครงการให้มีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายภารกิจงาน โดยจัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1

4.2 จัดประชุมใหญ่เตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน มอบหมายงานอย่างเป็นทางการและประชุมชี้แจงทำความเข้าใจส่วนต่างๆ ของการปฏิบัติงานตามแผน

4.3 ดำเนินงานตามแผน

สรุปผู้บริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนโดยตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง (High Expectation) และพยายามใช้ความรู้ ความสามารถ ยุทธศาสตร์ เทคนิคหรือกระบวนการบริหารจัดการสูงใจโน้มน้าวให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยคำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้การบริหารงานที่หลากหลายมีระบบขั้นตอนที่ชัดเจนและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

อดิศร เพียงเกษ (2551, หน้า 11-112) ได้กล่าวอีกว่า การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างาน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว ประภาพรณรักเกลี้ยง (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา (Educational Administration) หมายถึง

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสิริภพ เหล่าลาภะ (2545, หน้า140) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้ 2 นัยคือ 1) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากรากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และหาร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่าบริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ป ห บริหริต สมตโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถ บริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือการจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป 2) คำว่าบริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ว่างส่งเสริมและบำรุง

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ เพื่อให้ปัจจัยต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่บริหาร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านสติปัญญาของบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 หลักการ และความสำคัญของการบริหาร

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ คือ

(1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็น ทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงใน สถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมึลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูง สามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มี คุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุ เวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(3) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพหมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ๆคือ เมื่อใช้ทรัพยากรไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์ จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์ เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(5) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

ชาวจีน อาจารย์ (2551, หน้า 43-56) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบจัดระเบียบ องค์การของ Luther Gulick & Urwick เป็นนักคิดทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของทฤษฎีทางการบริหารแบบคลาสสิก ทั้งคู่ได้ทำคุณประโยชน์มากรวมต่อการพัฒนาแนวคิดทางการบริหาร ผลงานของพวกเขาทำให้มีโน้ตส์และหลักการที่คล้ายคลึงกันที่ได้รับการพัฒนาอย่างอิสระเป็นความคิดขึ้นมา ทำให้มีความเชื่อถือและความเป็นหนึ่งเดียวมากขึ้นในการตอบสนอง ต่อแนวคิดทางการบริหารใน ระบบเขา ทั้งสองได้พัฒนาหลักการของการจัดองค์การ (Organization principles) จนสร้างเป็นทฤษฎีการบริหารแบบหลักการจัดระเบียบขององค์การ POSDCORB กูลิค และ เออร์วิก ได้รวบรวมหลักการและแนวคิด ทางด้านการบริหารต่างๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ “Paper on the Science of Administration : Notes on the Theory of Organization” โดยเสนอแนวคิด กระบวนการบริหาร ซึ่งสาระสำคัญของแนวความคิดคือ “ ประสิทธิภาพ ” อันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร และเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ ลูกค้า และพื้นที่ โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบขององค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันมา ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี ชื่อว่า “POSDCORB” อันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

(1) P-Planning : การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) O-Organizing: การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้

อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของ หน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

(3) S-Staffing : การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

(4) D-Directing : การอำนวยการเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงานในด้านต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น

(5) CO- Coordinating : การประสานงาน โดยเป็นการประสานงานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น

(6) R-Reporting : การรายงาน ซึ่งเป็นกระบวนการและเทคนิคของการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอีกด้วย

(7) B-Budgeting : การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 73-78) ได้กล่าวถึง กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ชัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้น ผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมี

ส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

(2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก

(3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

1.2) มีข้อข่ายภารกิจ ดังนี้

- (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- (7) การนิเทศการศึกษา
- (8) การแนะแนวการศึกษา
- (9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- (11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- (12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

(3) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.2) มีข้อข่ายภารกิจ ดังนี้

(1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนองบประมาณ

(2) การจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย การอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณในสถานศึกษา

(3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน ผลการดำเนินงาน

(4) การระดมทรัพยากร การจัดหาทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษาการจัดการรายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืม สวัสดิการเพื่อการศึกษา

(5) การบริหารงานการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินการจ่ายเงินการนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือในปี

(6) การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

(7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3) การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

(4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2) มีข้อช่วยภารกิจ ดังนี้

(1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังคน การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

(2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง

(3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรอง ขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ขออนุญาต ลาอุปสมบท ขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา การจัดสวัสดิการ

(4) วินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ความผิด วินัยร้ายแรงการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การสร้างเสริมและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

(5) งานออกจากราชการ ให้ออกราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออก จากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจากคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจากคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4) การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

4.2) มีข้อช่วยภารกิจ ดังนี้

(1) การดำเนินงานธุรการ

(2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา

- (3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร บริหารทั่วไป
- (8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (9) การจัดทำสามะโนผู้เรียน
- (10) การรับนักเรียน
- (11) การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- (12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- (14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- (17) การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- (18) งานบริการสาธารณะ
- (19) งานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น

เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ดังนี้

(1) ด้านกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา นโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษาเป็นเสมือนเข็มทิศ ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางของความสำเร็จ ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสนอปัญหาความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาก่อนสิ้นปีงบประมาณสถานศึกษา จะนำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษามาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในปีงบประมาณต่อไป ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาช่วยเสนอแนะความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จึงควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาดำเนินการไปแล้ว ผลของการดำเนินการเป็นอย่างไรมีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ เป็นเรื่องที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องรับรู้ เพื่อจะได้เข้าช่วยสนับสนุนหรือแก้ไขให้การศึกษาศึกษาของสถานศึกษาสามารถจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจึงควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองของนักเรียน รู้สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นเป็นอย่างดี สามารถร่วมกับสถานศึกษา กำหนดแนวทางที่จะทำให้เด็กทุกคนได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึงและได้เรียนอย่างมีคุณภาพจึงควรกำหนดหน้าที่และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาควบคู่กัน

(6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สิทธิและความเสมอภาคในการที่เด็กทุกคนจะได้รับการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเด็กที่มีความพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความต้องการสถานศึกษา ควรจะมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษากระทรวงได้กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปให้สถานศึกษาดำเนินการได้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาในฐานะที่เป็นกำหนดนโยบายในการบริหารงานของสถานศึกษาข้อเสนอแนวทางในการบริหารงานทั้ง 4 เรื่องของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จึงควรกำหนดหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(8) ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของบุคคลในท้องถิ่น เป็นผู้ที่สามารถช่วยระดมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนได้ในหลายๆ ด้าน จึงควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ บทบาทในฐานะกรรมการสถานศึกษาจะทำหน้าที่ตัวแทนของสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ให้เป็นความสำคัญของสถานศึกษาและนำสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างดี บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทควบคู่กัน

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินของสถานศึกษาเมื่อสิ้นปี สถานศึกษาจะต้องจัดทำสรุปรายงานการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบ และเห็นชอบรายงานต่อสาธารณชน ซึ่งสถานศึกษาและคณะกรรมการศึกษาจึงมีหน้าที่ควบคู่กับแนวปฏิบัติ

(11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ยังมีผู้นำชุมชนในท้องถิ่นอีกไม่น้อยที่ยินดีจะเข้ามาช่วยพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมคณะกรรมการสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและคณะอนุกรรมการ เพื่อช่วยดำเนินงานในภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจึงควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติ

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากภารกิจที่ระบุที่กำหนดไว้ยังมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น เรื่องนโยบายหรือเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานต้นสังกัดได้แจ้งให้สถานศึกษาก็จะทำให้งานในภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจึงควรมีหน้าที่และแนวปฏิบัติร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2549, หน้า 4-5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นและน่าศึกษาอย่างยิ่ง แท้จริงแล้ว บทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้นมีควบคู่มาับอารยธรรม การดำรงชีพของมนุษย์ทีเดียว เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างพวกเขา และเผ่าเดียวกันโดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์การและเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมนั้น อาจสรุปความสำคัญของการบริหารได้ดังนี้ คือ

(1) การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพพร้อมกันอยู่ได้อย่างผาสุก

(2) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น

(3) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

(4) การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

(5) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

(6) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

(7) การบริหารมีลักษณะต้องใช้อุบายวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

(8) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีพอย่างฉลาด

(9) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวว่าการเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน

2.2.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้คำนิยามไว้ว่า ทฤษฎี หมายถึง ชุดของแนวคิด (Concepts) คติฐานหรือข้อสันนิษฐาน (Assumption) และข้อยุติโดยทั่วไป (generalization) ที่อธิบายพฤติกรรมขององค์การอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่สำหรับข้อสมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง การตั้งข้อกำหนดหรือข้อสมมติที่คิดหรือคาดว่าน่าจะเป็นขึ้นมาแล้วพยายามศึกษา ค้นคว้า ทดลอง เพื่อหาข้อสรุปมาพิสูจน์ให้จงได้ว่าข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นจริงหรือไม่จริง ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมมาจาร, 2551, หน้า 23-26)

1. ทฤษฎีบรรยากาศ ของอลัน บราวด์ เสนอกลุยุทธ์สองประการสำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโรงเรียน ประการแรกได้แก่ กลุยุทธ์ด้านคลินิก ประการที่สอง ได้แก่ กลุยุทธ์ที่มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางทั้งสองกลุยุทธ์นี้ต่างก็ไม่ได้เป็นตัวเลือกกันและกันแต่สามารถไปด้วยกันได้โดยเรียงตามลำดับและทั้งสองกลุยุทธ์ต่างก็จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลง กลุยุทธ์ด้านคลินิคนั้นเน้นที่ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียนมุ่งดูที่ความรู้ขององค์กรต่อนั้นก็วิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรกำหนดลำดับขั้นความสำคัญของการปฏิบัติการและวางแผนดำเนินการปฏิบัติสำเร็จแล้วก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ในขณะที่กลุ่มมุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางนั้นเน้นที่การพัฒนาของเอกทัตบุคคลมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียนการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีทิศทางแน่ชัดและควรจะไปสู่ความก้าวหน้าครูอาจารย์มีศักยภาพสูงมากที่จะพัฒนาและนำเอาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. ทฤษฎีของHenri Fayol พัฒนาทฤษฎีการบริหารขึ้น 14 ข้อ โดยเรียกว่าทฤษฎีหลักการบริหารความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลงให้เข้ากับความต้องการทั้งหมดของหลักการบริหารได้แก่

(1) การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานระหว่างคนงานกับผู้จัดการจะช่วยให้เพิ่มผลผลิตของเขา

(2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่งและใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมทำตามคำสั่ง ขณะที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างอำนาจหน้าที่เป็นทางการ (ได้จากตำแหน่งที่ตัวเองครองอยู่) กับ อำนาจหน้าที่ส่วนบุคคล (ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเขาวินัย ประสพการณ์และความสามารถส่วนบุคคล) คนในองค์กรต้องการอำนาจหน้าที่มากขึ้นแต่กลัวความรับผิดชอบการกลัวความรับผิดชอบดังกล่าวทำให้ความริเริ่มเป็นอัมพาตด้วยจะต้องดำเนินขั้นตอนพิเศษเพื่อชักจูงคนให้ยอมรับความรับผิดชอบขณะที่ใช้อำนาจหน้าที่

- (3) วินัย (Discipline) วินัยมีความจำเป็นเพื่อทำให้การบริหารมีความราบรื่น
- (4) เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น คนที่มีหัวหน้ามากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกันอยู่รอดได้ยาก
- (5) ความเป็นเอกภาพของคำสั่ง (Unity of Direction) เป็นความคิดเดียวและแผนการเดียวสำหรับกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง
- (6) ให้ผลประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญกว่าผลประโยชน์ของบุคคล (Subordination of Individual Interests of the General Interest) ผลประโยชน์ของพนักงานคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไม่ควรอยู่เหนือผลประโยชน์ขององค์กร
- (7) ค่าตอบแทน (Remuneration) ค่าตอบแทนของการบริหารความยุติธรรมและถูกต้อง
- (8) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางเป็นระเบียบตามธรรมชาติในองค์กรใหญ่ๆ มีความจำเป็นในการจัดตั้งคนกลางขึ้นการมอบอำนาจให้คนกลางที่มีความริเริ่มก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จัดการความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและเงื่อนไขของธุรกิจ
- (9) หลักระดิ่ง (Scalar Chain) ถ้ามีการใช้กฎขององค์กรที่เป็นทางการ การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาสองคนในต่างแผนอาจต้องใช้เวลายาวนานและซับซ้อน กล่าวคือคนหนึ่งอาจส่งข้อความขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาแล้วรอจนถึงจุดหมายปลายทาง
- (10) ลำดับ (Order) คนที่เหมาะสมควรอยู่ในที่เหมาะสม ความรู้ที่ละเอียดในข้อกำหนดของมนุษย์และทรัพยากรขององค์กรและความสมดุลที่คงที่ระหว่างข้อกำหนดเหล่านี้กับทรัพยากร
- (11) ความเที่ยงธรรม (Equity) ความเที่ยงธรรมและความเสมอภาคจากการปฏิบัติคือผลลัพธ์ของการรวมกันของความเมตตาและความยุติธรรม
- (12) ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) สนับสนุนความมั่นคงในงานของบุคลากรเพื่อประกันถึงความราบเรียบในการปฏิบัติภารกิจ ความไม่มั่นคงในงานคือเหตุผลและผลของการทำงานที่ไม่ดี
- (13) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่มประกอบด้วย การคิดแผนอย่างรอบคอบและประกันถึงความสำเร็จของมันเป็นแหล่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งในธุรกิจเพื่อสนับสนุนความริเริ่ม ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงไหวพริบที่ดีให้มากและความพร้อมที่จะละทิ้งความถือดี
- (14) ความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit De Corps) ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรด้วยทัศนคติที่จะสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานผู้จัดการต้องแสดงบูรณาการส่วนบุคคลที่สูงนอกจากจะเป็นตัวอย่างเน้นคุณธรรมแล้วผู้จัดการไม่ควรยึดถือคติพจน์ที่ว่า แบ่งแยกแล้วปกครอง การแบ่งแยกกำลังศัตรูให้อ่อนแอเป็นเรื่องที่ฉลาดแต่การแบ่งแยกทีมของตัวเองเป็นความบาปต่อธุรกิจการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและจัดตั้งผลประโยชน์ร่วมโดยความตกลงร่วมกัน

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y McGrgor (1906-1964) มีสมมุติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อคนงานโดยเชื่อว่าทัศนคติแบบใดแบบหนึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แตกต่างกันด้วย ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 45)

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานว่า

- (1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงาน
- (2) คนส่วนใหญ่ต้องการให้บังคับควบคุมหรือขู่เชิญลงโทษเพื่อให้ทำงานบรรลุจุดหมายองค์การ
- (3) คนโดยทั่วไปหลบหลีกความรับผิดชอบไม่มีความทะเยอทะยานแต่ชอบแสวงหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานว่า

- (1) คนส่วนใหญ่มิได้ไม่ชอบงานโดยสันดานแต่ได้ใช้ความพยายามทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นไปโดยธรรมชาติเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
- (2) คนจะขึ้นาตนเองหรือควบคุมตนเองให้บรรลุจุดหมายที่ตนผูกพันการควบคุมหรือขู่เชิญจากภายนอกมิได้เป็นวิธีการเดียวที่จะทำบรรลุจุดหมายได้
- (3) ความผูกพันกับจุดหมายขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะควบคุมไปกับความสำเร็จของเขาด้วย โดยเฉพาะรางวัลที่ตอบสนองความต้องการในระดับสูง
- (4) ภายใต้อสภาพที่เหมาะสมคนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เฉพาะการยอมรับในความรับผิดชอบเท่านั้นแต่ยังจะแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
- (5) คนแต่ละคนสามารถจะแสดงความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาขององค์การ

(6) ศักยภาพด้านสติปัญญาของคนส่วนใหญ่ยังมิได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่

4. ทฤษฎีกลุ่ม (Group Theory) บุคคลหรือสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานย่อมมีพฤติกรรมความต้องการส่วนตัวซึ่งแตกต่างกันเมื่อบุคคลเหล่านี้มาเข้ากลุ่มทำงานร่วมกันพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นอีกลักษณะหนึ่งคือเป็นพฤติกรรมของกลุ่มมิใช่พฤติกรรมของผู้ใดผู้หนึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจเรื่องทฤษฎีกลุ่มและกลุ่มมากเพราะกลุ่มคือผู้กำหนดทิศทางของกลุ่มขึ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ยึดถือและปฏิบัติตามกลุ่มทางสังคมนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) กลุ่มออรุปนัย เป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันเป็นแบบไม่เป็นทางการแต่แน่นแฟ้นกลุ่มออรุปนัยอาจเกิดจากความสนใจและการรักษาผลประโยชน์ของบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดความสนใจคล้ายกันอาจจะมีการเลือกผู้นำที่มีการปฏิบัติงานตามความต้องการของกลุ่มและกลุ่มเองจะมีการสลายตัวเมื่อสมาชิกหมดความสนใจหรือผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่มได้รับการตอบสนองกลุ่มออรุปนัยจะแทรกอยู่ในกลุ่มรูปนัยของทุกๆ หน่วยงานนั้นๆ

(2) กลุ่มรูปนัย มีลักษณะคล้ายกลุ่มออรุปนัยแต่ต่างเฉพาะในด้านระเบียบวินัย ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มรูปนัยจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสายงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคลฉะนั้นความสัมพันธ์ส่วนตัวจึงไม่แน่นแฟ้น ตัวอย่างเช่น กลุ่มนักกฎหมายกลุ่มบุคคลที่สังกัดพรรคการเมือง (สมปราชญ์ จอมเทศ, อ่างใน ชัยฤกษ์ วราวิทยา, 2526, หน้า 13)

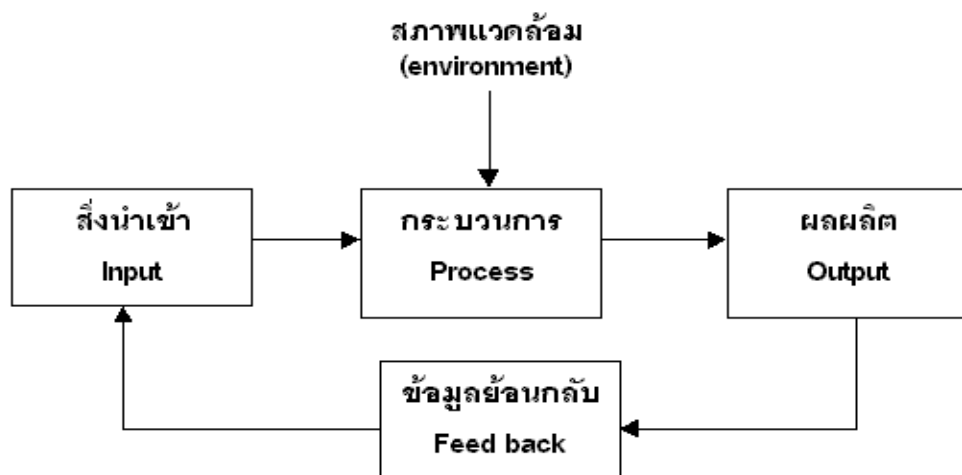
สำหรับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่การบริหารนั้น ได้มีผู้คิดค้นมากมาย แต่พบว่า ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ในการบริหารงานได้หมด อาจจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหนึ่ง หรือทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีหลักการดีและเป็นที่ยอมรับมาก อาจไม่สามารถแก้ปัญหาเล็กน้อย หรือปัญหาใหญ่ได้เลย ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละปัญหา สภาพการณ์ของสังคม และกาลเวลาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม คูนท์ (Koontz) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่อง ต่อไปนี้ (อินทิรา หิรัญสาย. 2546)

- (1) การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
- (2) การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา
- (3) การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า
- (4) ตรงกับความต้องการของสังคม
- (5) ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

ดังนั้น จึงขอเสนอแนะให้ท่านผู้บริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ได้สละเวลาเพื่อสำรวจตนเอง สำรวจงานที่รับผิดชอบว่า ท่านเป็นผู้หนึ่งหรือไม่ ที่ได้ประยุกต์เอาศาสตร์และศิลป์ที่อยู่บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว เมื่อนั้นคุณภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้น คงจะนำความภาคภูมิใจมาสู่ท่านและองค์กรอย่างแน่นอน

อินทิรา หิรัญสาย (2546, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System Approach หรือ General System Theory)



แผนภาพที่ 2 แสดงทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบเป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าในการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องของกระบวนการบริหารทั้งปวงรวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย โดยการวิเคราะห์สิ่งนำเข้า วิเคราะห์กระบวนการ และวิเคราะห์ผลผลิตว่าสิ่งที่ลงทุนไปคุ้มค่าหรือไม่ แล้วรวบรวมข้อมูลหาจุดบกพร่องแล้วปรับปรุงแก้ไขต่อไป

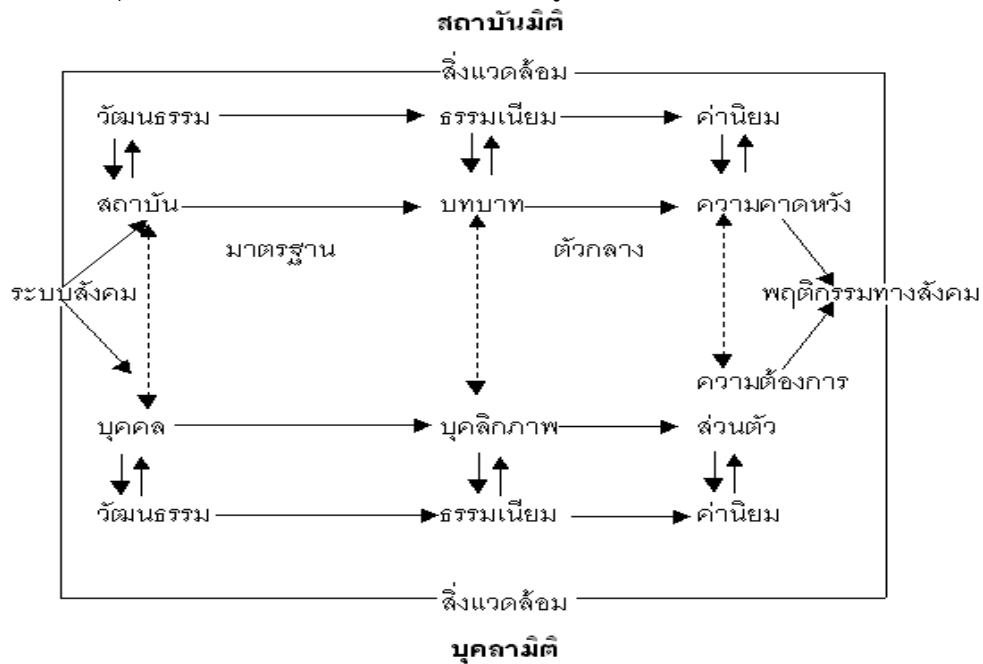
ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีนี้ Getzels และ Guba ได้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรม

รวมในองค์กรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension)

ด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) ดังรูป



แผนภาพที่ 3 แสดงทฤษฎีระบบสังคม

1) ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1.1) สถาบัน (institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

1.2) บทบาทตามหน้าที่ (role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

1.3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (expectations) เป็นความ คาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

2) ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.1) บุคลากรแต่ละคน (individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคล ในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2) บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.3) ความต้องการส่วนตัว (need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมี ความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

สรุปได้ว่า ด้านสถาบันมีดินนั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาท ต่าง ๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด ตรงกับความ ต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลาณัติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่อิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ทำให้การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้

ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ นำทฤษฎีการบริหารต่างๆ มาปรับใช้กับหน่วยงาน เพื่อให้ปัจจัยต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่บริหาร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่ง การดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านสติปัญญาของบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ และงานด้านการวัดและประเมินผล สมบูรณ์ จวนสง (2544, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียน หมายถึง การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้ดำเนินไปตามกระบวนการและภารกิจของโรงเรียน โดยทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและมีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการบริหารกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้

ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริม และ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และ **ปริตนา สี่เงิน (2559)** ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุ ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผูเรียนอย่างต่อเนื่อง ใน ครั้งนี้ได้กำหนดใช้การบริหารงานวิชาการทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการ พัฒนาและส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐาน การศึกษา และด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา บริหารวิชาการมี ความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การ บริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ และ นวัตกรรมการเรียนรู้ การวิจัย และการวัดผลทางการศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

ปิยนุช สุวรรณนิตย์ และคณะ (2560) กล่าวว่า สารสำคัญที่จะใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

- 1) หลักการและเหตุผล
- 2) วิธีการดำเนินการตามการพัฒนาในรูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคใต้ตอนบน
- 3) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
- 4) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การรับรู้และค้นหาปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนปฏิบัติงาน การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์
- 5) ภารกิจและขอบข่ายของงานวิชาการ
- 6) กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เจริญพงศ์ คงทน (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลัก ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญอันดับแรก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผูเรียน ดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของ สถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผูเรียน
- 2) ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อ เสริมสร้างผูเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3) ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผูเรียน

4) ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการ พัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ มีความสำคัญต่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู อาจารย์ควรจัดการบริหารงานวิชาการ ในด้านแผนการเรียนรู้ รูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ ให้สมดุลเกื้อกูลต่อการส่งเสริมผู้เรียน เพื่อให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิชาการ

2.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผลรวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. ด้านการนิเทศการศึกษา
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา
9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้สามารถบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 ด้าน สามารถจำแนกรายละเอียดของในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนวการศึกษา
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรม ฎีกา (2544) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. งานหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2. งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน

3. งานการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้การจัดทำหลักสูตรการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบเพื่อการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษา ร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ฯลฯ

5. งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. งานการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือข้อควรพัฒนา ร่วมกันในสถานศึกษา การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ได้แก่ การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็น การสนับสนุนงานหลักทางวิชาการ การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการ การ ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

8. งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลและ สารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมด การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ ประกอบการดำเนินงานอื่น ๆ

9. งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อ ประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการ ดำเนินการประเมิน การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการ เรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล และการ ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษาฯ เป็นต้น

2.3.4 หลักการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการว่า การ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการ และวิธีการ ดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู และผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยการจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัด หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการ จัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และเป็นกระบวนการ เป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่การควบคุม คุณภาพการตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินการในรูปของคณะกรรมการวิชาการโดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการ ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลา น้อย การลงทุนน้อย การใช้แรงงานหรือกำลังน้อย โดยไม่ต้องพึ่งทรัพยากรบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักการเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การยึดหลักเกณฑ์ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร มุ่งส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3.5 การวางแผนงานการบริหารวิชาการ

ปิยนุช สุวรรณนิตย์ และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า การวางแผนงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการร่วมกันการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายร่วมกันการกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกันการกำหนดระยะเวลาสำหรับการดำเนินงานร่วมกันการกำหนด

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานร่วมกันการดำเนินผู้รับผิดชอบในการดำเนินการร่วมกัน และการกำหนดโครงสร้างงานวิชาการในสถานศึกษาร่วมกัน

อำภา บุญช่วย (2537) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการการศึกษาสภาพอาจทำได้ในเรื่องต่อไปนี้

ก. ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยอดรวมแสดงผลการสอบรายปี สถิติการมาเรียนของนักเรียน จำนวนอัตราการศึกษาชั้น สื่อการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การสอน ช่อมเสริมโครงการต่าง ๆ

ข ข้อมูลที่ต้องยึดเป็นแนวทาง เช่น หลักสูตร เอกสารหลักสูตร หนังสือแบบเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน นโยบายกระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัด ส่วนวิธีการศึกษาอาจทำได้โดยสำรวจ บันทึกรายการ ศึกษาวิจัย ใช้สื่อหรือเครื่องมือ เช่น เครื่องประเมินคุณภาพที่หน่วยงานจัดการศึกษา โดยการสัมมนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ในส่วนการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ รอบคอบ มีขั้นตอนจะทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องจัดให้มีการวางแผน โดยปฏิบัติดังนี้

ก. การจัดทำแผนงาน และโครงการวิชาการประจำปี เพื่อให้การวางแผนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้บริหารโรงเรียนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้น เพื่อทุกคนจะได้มีความสำนึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงาน และจะได้ให้ความร่วมมือด้วยดีเมื่อกำหนดแผนงานเสร็จแล้วก็จัดทำโครงการสนับสนุนแผนงานวิชาการให้ครอบคลุมงานต่อไป ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย และวางแผนงานวิชาการ จัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน การวางแผนการสอน การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน การนิเทศการสอน ห้องสมุด การวัดและประเมินผล พัฒนาการสอนในกลุ่มประสบการณ์หรือแผนการเรียนต่าง ๆ การช่อมเสริม การใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อการเรียนการสอนรายงานผลการเรียน เป็นต้น การศึกษาปัจจุบันปัญหาและความต้องการการวางแผน การดำเนินการตามแผนข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผล

ข. การจัดปฏิทินปฏิบัติงาน ในรอบปีการศึกษาหนึ่งๆ มีกิจกรรมหลายอย่างที่โรงเรียนต้องปฏิบัติการจัดให้มีการปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่าวันใด เดือนไหน จะประกอบกิจกรรมอะไร ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำของผู้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลา

ค. การจัดทำแผนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรควบคุม ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูให้เป็นไปตามเนื้อหาและกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในคู่มือและแผนการสอน

ฅ. การจัดตารางสอนผู้บริหารโรงเรียนควรมอบให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และคณะทำงานเป็นผู้จัดทำโดยผู้บริหารคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำตารางสอน

ง. การจัดครูเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความต้องการ และความถนัดของครู เช่น ครูสอน ป.1 ควรเป็นผู้ที่เข้าใจเด็กวัยนี้เป็นอย่างดีรู้ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน

จ. การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผน ขั้นตอนนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามแผนงานวิชาการ ดังนี้

ก. ตรวจสอบการเตรียมการสอนหรือบันทึกการสอน
 ข. ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา
 ค. ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู

ฅ. จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีครูไม่มาปฏิบัติการสอน

ง. ควบคุม ดูแล ให้ครูจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียน

จ. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฉ. ควบคุม ติดตาม ให้ครูที่รับผิดชอบงานและโครงการเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล การประเมินผลงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ จะได้หาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

ก. การประเมินผลการเรียนของนักเรียน มีแนวปฏิบัติเช่นจัดหาเครื่องมือประเมินผลทุกชนิด เพื่อให้ครูสะดวกในการใช้ ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียน เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือ และให้การนิเทศในลักษณะต่าง ๆ รับฟังปัญหาในการประเมินผลการเรียน เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือและให้การนิเทศในลักษณะต่าง ๆ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน เพื่อให้ครูใช้สอนซ่อมเสริม ประสานสัมพันธ์กับทางผู้ปกครองนักเรียน เพื่อรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน และเพื่อหาทางร่วมมือกันพัฒนาเด็กประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับปีก่อน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

ข. การประเมินผลโครงการวิชาการของโรงเรียน มีแนวปฏิบัติ เช่น เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการวิชาการของโรงเรียน พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับกับครู ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินการตามโครงการ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานของโครงการ ประเมินหรือแต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลโครงการ ตรวจสอบ และตัดสินใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือจัดทำโครงการต่อเนื่อง

ค. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ มีแนวปฏิบัติเช่น สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น สังเกตความก้าวหน้าของเด็ก ตรวจสอบจากผลงานของเด็กที่รับฟัง

ข้อมูลจากผู้ปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูจัดประชุมประเมินผลงานของครูสรุปผลการประเมินการทำงานโครงการวิชาการที่ได้รับมอบหมายทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

ฅ. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สำหรับงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงการดำเนินงานวิชาการ และขอบข่ายของงานวิชาการ

สรุปได้ว่า การวางแผนงานการบริหารวิชาการ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ ในสถานศึกษาร่วมกัน การจัดอันดับความสำคัญ มาก ปานกลาง และน้อย สิ่งที่ควรเน้นในการพัฒนา ร่วมกัน ร่วมกันการดำเนินผู้รับผิดชอบในการดำเนินการร่วมกัน และการกำหนดโครงสร้างงาน

วิชาการในสถานศึกษาร่วมกันที่สำคัญ การวางแผนงานการบริหารวิชาการเป็นขั้นตอนที่เหมาะสมนำไปสู่การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.3.6 โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544) ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำมีการดำเนินงานดังนี้

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.2 การกำหนดสาระมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้อกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐาน การเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างมาก ถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้ด้อยแล้วก็ อาจกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะ ท้องถิ่นที่จำแนกตามช่วงชั้น

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำผลงานใน ข้อ 1.1 และข้อ 1.2 มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้เป็นรายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม

1.4 จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยเฉพาะ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องนำเอกสารสาระการเรียนรู้ตามข้อ 1.3 ที่เกี่ยวเนื่องกันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน

2. การบริหารการเรียนการสอนอันได้แก่ การจัดทำมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอันได้แก่ กิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงการให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้

2.2 การกำหนด การเตรียมการ และการจัดการหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ สื่ออุปกรณ์ก็จะเป็นสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติ เช่น หนังสือค้นคว้าที่จัดมาให้ในการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ การเตรียมห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การเตรียมขั้นตอนการปฏิบัติที่จะช่วยพัฒนาความคิด การเตรียมคำถามที่ใช้กระตุ้นความคิดเป็นต้น เนื่องจากโรงเรียนทั้งหลายมีสื่อการเรียนการสอนน้อยมาก จากการจัดหารวบรวมและสะสมมาตลอด จึงควรมีการสำรวจสิ่งที่มีอยู่แล้วก่อนที่จะเตรียมการ การจัดหาสิ่งที่ยังขาดแคลนตามกำลังของสถานศึกษาต่อไปนี้จะเน้นสื่อที่มีในท้องถิ่น

2.3 การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชาตามแนวความคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ก็ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น

2.4 การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคนในระดับชั้น ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการอยู่แล้ว

2.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอน หรือแผนการจัดการเรียนรู้โดยเยี่ยมชั้นเรียน หรือการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ

2.6 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา

3. การประเมินผลการเรียนอันได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้/ รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นตอนต่อไปทั้งนี้ต้องคำนึงถึงตัวบ่งชี้ที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

3.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และเตรียมการในการสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการที่เป็นระบบในชั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอน การประเมินปลายภาคเรียนและปลายปีนี้ด้วย เพื่อสะดวกในการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้เรียนและรวบรวมผลงานของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3.3 การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกต และรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงชั้นที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง กรม งานต้นสังกัดกำหนดไว้

3.5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นหลักฐานสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาไม่ใช้การตัดสินได้ตกของผู้เรียนแต่อย่างใด

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณชนและหน่วยงานต้นสังกัด

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาได้แก่การจัดให้มีการดำเนินงานดังนี้

4.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน ทุกคนจึงต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ แต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

4.2 การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน วิธีการที่จะนำไปใช้ ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรมสัมมนาปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ การสาธิตรูปแบบการสอนเพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่อง และปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

- 4.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ
- 4.4 การร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานต่อไปนี้
 - 5.1 การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวบรวมอุปสรรคข้อขัดแย้งจากการบริหารงานในทุก ๆ เรื่อง มาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านใดที่สถานศึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาได้เองด้านใดที่คิดว่าต้องพึ่งพากรอบนอก
 - 5.2 การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ ซึ่งควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันได้ รวมทั้งการจัดส่งบุคลากรไปรับการอบรม ประชุมสัมมนาปฏิบัติการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการ
 - 5.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นต้นที่ได้กำหนดไว้
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานต่อไปนี้
 - 6.1 การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนแต่ละคนควรทำการวิจัยในชั้นเรียนของตน โดยเริ่มจากประเด็นปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอน เห็นว่าควรมีการทดลองรูปแบบการสอนที่คิดว่าจะได้ผลดีกว่าเดิม หรือทดลองสื่อการเรียนการสอนที่ดัดแปลง ปรับปรุงหรือคิดค้นใหม่ เพื่อตรวจสอบว่า สิ่งที่คุณคิดมานั้นสามารถใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจนทำให้คุณภาพการศึกษามิบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ อันเป็นการฝึกการทำงานเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัย ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการวิจัยเต็มรูปแบบดังที่นักศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกกระทำนั้น
 - 6.2 การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกัน ในโรงเรียนหรือเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในโรงเรียนเพื่อการวิจัยในภาพรวมของโรงเรียน
 - 6.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานการวิจัยที่กำหนดไว้
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ อันได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้
 - 7.1 การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักที่กล่าวในหัวข้ออื่น และคาดว่าจะเป็นเรื่องที่ส่งผลให้งานหลักนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
 - 7.2 การกำหนดวิธีการดำเนินการและระยะเวลา ที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน
 - 7.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดให้ข้อ 7.1 และ 7.2
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้
 - 8.1 กำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดที่จะต้องจัดเก็บร่วมกันภาคเรียนและปีการศึกษา เพื่อมิให้เกิดการละเลยหรือละทิ้งข้อมูลและสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาและตัดสินใจในการดำเนินงานทางวิชาการ ระบบข้อมูลและสารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตั้งแต่ 1-7 และข้อ 9

8.2 การกำหนดเวลาในรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศตามช่วงการดำเนินงานแต่ละงานให้เหมาะสม

8.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนดและช่วงชั้นตามข้อ 8.1 และข้อ 8.2

8.4 การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในข้ออื่นๆ ใช้ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาในข้อ 9 และใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา อันได้แก่การจัดให้มีการดำเนินงานต่อไปนี้

9.1 การกำหนดหัวข้อประเมินผลงานจากงานที่กล่าวแล้วในข้อ 1-8 ข้างต้นโดยคำนึงถึงการประเมินก่อนการดำเนินงาน (ควรทำ) การประเมินระหว่างการทำงาน (ต้องทำ) และการประเมินผลหลังการทำงาน (ต้องทำ)

9.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมินรวมทั้งการจัดเตรียมการในเรื่องดังกล่าวและการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้สามารถประเมินระหว่างการทำงานได้

9.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินตามที่กำหนดใน ข้อ 9.1 และ ข้อ 9.2

9.4 การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี เพื่อรายงานต่อสาธารณะและต่อหน่วยงานต้นสังกัด

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ครอบคลุมทุกด้านในงานวิชาการ เช่น การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวิจัย และการวัดผลการศึกษา การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นต้น

การบริหารวิชาการ เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา บริหารวิชาการมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ การวิจัย และการวัดผลทางการศึกษา พร้อมทั้งในหน่วยงานต้องมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การทำงานของแต่ละฝ่ายให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

2.4.1 การพัฒนา และบริหารทีมงานให้มีประสิทธิผล

ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารทีมงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ดี ลักษณะของทีมที่จะได้ชื่อว่ามีประสิทธิผลต้องมีลักษณะดังนี้ (Robbins and Coulter, 1999, p 464 – 473)

1) เป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goals) มีเป้าหมายที่จะบรรลุอย่างชัดเจนรู้และเข้าใจวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) ทักษะสัมพันธ์ (Relevant Skills) ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถ ทักษะเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

3) การไว้วางใจกัน (Mutual Trust) สมาชิกจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์และยอมรับในความสามารถของกันและกัน

4) ข้อตกลงร่วมกัน (Unified Commitment) สมาชิกจะต้องแสดงออกถึงความภักดีและอุทิศตนเพื่อทีม ยึดมั่นเอาใส่ใจที่จะทำ มันจะช่วยให้ทีมประสบผลสำเร็จ

5) การสื่อสารที่ดี (Good Communication) ทีมที่มีประสิทธิผลจะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี เข้าใจชัดเจน มีข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกและหัวหน้า เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการทำงานต่อไป มีการแสดงความคิดเห็นและและความรู้สึกร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของทีมสูงขึ้นและเกิดความสำเร็จเร็ว

6) ทักษะการเจรจา (Negotiating Skills) ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะมีความยืดหยุ่น ปรับตัวอย่างเหมาะสม สมาชิกต้องมีทักษะการเจรจาเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและช่วยการตัดสินใจที่จะทำอะไรต่อไปได้ ซึ่งปัญหาและความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงในทีมสมาชิกจะต้องยอมรับในความแตกต่าง

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถจูงใจทีมให้พวกเขาฝ่าฟันอุปสรรคในสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้ ช่วยพวกเขาให้เข้าใจเป้าหมาย ให้พวกเขาเอาชนะความเฉื่อยชา ทำให้พวกเขาเกิดความมั่นใจ สิ่งสำคัญจะต้องไม่บังคับและควบคุม ทำหน้าที่เป็นผู้สอนและพี่เลี้ยง

8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (Internal and External Support) เงื่อนไขสุดท้ายคือบรรยากาศที่ส่งเสริมทีม การสนับสนุนภายในคือการได้รับการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีได้แก่การฝึกอบรม ระบบการประเมิน มีโปรแกรมการจูงใจและการให้รางวัลและส่งเสริมระบบทรัพยากรมนุษย์ มีการเสริมแรงเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ส่วนการสนับสนุนจากภายนอกมีผู้จัดการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

2.4.2 การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)

สมคิด บางโม (2542, หน้า 170 -171) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านเจตคติและบุคลิกภาพความชำนาญและประสบการณ์เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์การ

1. ประเภทและวิธีที่นิยมในปัจจุบัน คือ

- 1.1 การบรรยาย (Lecture)
- 1.2 การประชุม (Conference)
- 1.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
- 1.4 การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
- 1.5 การสาธิต (Demonstration)
- 1.6 การสัมมนา (Seminar)
- 1.7 การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On-the-Job Training)

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้

2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพราะความรู้จะเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างไรใด อย่างหนึ่งได้ดียิ่งขึ้น

2.2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน คือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถการซื้อรถจักรยาน เป็นต้น

2.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การฝึกอบรม สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี ที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ทัศนคติ คือความรู้สึกในด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความภาคภูมิใจในสถาบัน เป็นต้น

3. กระบวนการฝึกอบรม

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 159) เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ชั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

3.1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและผลิต

3.1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าร่วมอบรมว่า เหมาะสมกับแผนการฝึกอบรมหรือไม่ทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ

3.1.3 ใช้งานวิจัยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแผนทางในการปฏิบัติงาน

3.2 ชั้นออกแบบเนื้อหา (Instructional Design)

3.2.1 รวบรวมจุดประสงค์ วิเคราะห์วิธีสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะและจัดเรียงลำดับเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการสอนและจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้

3.2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรม เช่น คู่มือการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น

3.3 ชั้นทำให้เกิดความเที่ยง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอจริงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

3.4 ชั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการอบรมและปฏิบัติ มุ่งเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมดและแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

3.5 ชั้นประเมินผลและติดตาม (Evaluation and Follow-up)

3.5.1 ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) โดยการจดบันทึกพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม

3.5.2 การเรียนรู้ (Learning) โดยการสังเกตการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม

3.5.3 พฤติกรรม (Behavior) โดยการสังเกตการปฏิบัติงาน ทักษะและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.5.4 ผลลัพธ์ (Result) โดยพิจารณาผลของการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จ

4. การนิเทศงาน (Supervision)

1. ความหมาย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, หน้า 115 - 117) ได้กล่าวว่า การนิเทศงาน คือหน้าที่ในการนำ การแนะนำ การประสานงาน และการสั่งการให้บุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศงาน จะต้องเป็นผู้นำทางให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้ได้ผล ทั้งคุณภาพและปริมาณ โดยประหยัดทั้งเวลาและการลงทุน ในการนิเทศ สามารถอธิบายและมีการดำเนินการ ดังนี้

2. คุณสมบัติของนิเทศงานจะต้องมีความสามารถ

- 2.1 มีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2.2 มีความรู้ความสามารถทางเทคนิค
- 2.3 มีความสามารถในการอธิบาย ถ่ายทอดความรู้อย่างมีเหตุผล เข้าใจง่าย
- 2.4 มีความรู้ในการประเมินผลงาน มีภาวะผู้นำ มีความรู้พื้นฐานการบริหาร

3. เทคนิคการนิเทศการศึกษา

- 3.1 การสังเกตการณ์สอนหรือการเยี่ยมชั้นเรียน
- 3.2 การสาธิตการสอน
- 3.3 การเยี่ยมเพื่อสังเกตการณ์สอน
- 3.4 การศึกษาเป็นหมู่คณะหรือการประชุมปฏิบัติการ
- 3.5 การประชุม

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา ควรครอบคลุมงานหลักที่มีทั้งหมดในโครงสร้าง และควรมีการวิเคราะห์เพื่อค้นหาความต้องการ กำหนดเป้าหมาย ทำแผน ปฏิทินปฏิบัติการนิเทศตามลักษณะของงานแต่ละงานและความจำเป็น ซึ่งควรมีกระบวนการและกิจกรรมการนิเทศให้เห็นอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา คือ

4.1 งานการเรียนการสอน ซึ่งเป้าหมายหลักของการนิเทศ เพราะผลผลิตของสถานศึกษามาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด ตัวบ่งชี้ว่านิเทศจำเป็นหรือไม่อยู่ที่สภาพและมาตรฐานด้านพุทธิปัญญา กายและจิตใจของนักเรียน ไม่ใช่เน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว ประกอบด้วย

- 4.1.1 งานการใช้หลักสูตร
- 4.1.2 การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
- 4.1.3 การวัดและประเมินผล

4.2 งานกิจกรรมนักเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยกิจกรรมที่ทำท่ายและการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย ตลอดจนเทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการนิเทศจากผู้อำนวยการ

4.3 งานสนับสนุนการสอน

- 4.3.1 งานโสตทัศนศึกษาและงานเทคโนโลยีการศึกษา
- 4.3.2 งานสุขภาพอนามัยนักเรียน
- 4.3.3 งานห้องสมุดและงานแนะแนว

4.4 งานบริหารและการจัดการ เป็นแนวคิด หลักการ เทคนิค วิธีการต่างในทุก

ระดับ

- 4.4.1 ระดับสถานศึกษา
- 4.4.2 ระดับกลุ่มวิชา
- 4.4.3 ระดับหน่วย
- 4.4.4 ระดับกิจกรรมย่อย
- 5. รูปแบบการนิเทศ มีหลายแบบ ประกอบด้วย
 - 5.1 การนิเทศรวมกลุ่มทั้งสถานศึกษา
 - 5.2 การนิเทศกลุ่มย่อย
 - 5.3 การนิเทศกลุ่มงานเดียวกันหรือจับคู่
 - 5.4 การนิเทศรายบุคคล
 - 5.5 การนิเทศโดยใช้สื่อและเทคโนโลยี
- 6. กระบวนการนิเทศ มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการบริหาร คือ
 - 6.1 การวางแผน
 - 6.2 การดำเนินตามแผน
 - 6.3 การประเมินผลและการรายงานผล
- 7. กิจกรรมการนิเทศ ควรประกอบด้วย
 - 7.1 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาด้านพุทธิพิสัย
 - 7.2 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเจตคติ
 - 7.3 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

1. ความหมาย

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 269 – 277) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินและบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน การประเมินว่าคนทำงานได้เท่าที่มาตรฐานกำหนดหรือต่อยกว่าเพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานและใช้พิจารณาการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบหรือให้รางวัลแก่พนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 2 ประการ เพื่อ

2.1 การประเมิน ประกอบด้วย

- 2.1.1 การตัดสินใจเรื่องค่าตอบแทน
- 2.1.2 การตัดสินใจเรื่องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน
- 2.1.3 การประเมินระบบคัดเลือก

2.2 การพัฒนา ประกอบด้วย

- 2.2.1 การใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 การให้ทิศทางในการปฏิบัติงานในอนาคต
- 2.2.3 การระบุความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน

3. กระบวนการประเมินผล ประกอบด้วย

3.1 การระบุเป้าหมายการประเมินให้เฉพาะเจาะจง

- 3.2 การคาดหวังในงานของพนักงาน
- 3.3 การตรวจสอบงานที่ปฏิบัติ
- 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.5 การอภิปรายผลการปฏิบัติงาน
4. สิ่งที่ต้องประเมินผลของบุคคล แยกได้เป็น 2 ส่วน คือ
 - 4.1 ประเมินผลการปฏิบัติ ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ ได้แก่งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ได้ปริมาณมาก คุณภาพดี ได้ผลตามมาตรฐาน
 - 4.2 ประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคี มนุษยสัมพันธ์ ความเสียสละ ความอดทน การรักษาวินัย ทัศนคติต่อองค์การจริยธรรม วิชาชีพ ความเชื่อ และความเต็มใจในการทำงาน
5. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย
 - 5.1 แผนการจัดการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ (Lesson Plan and Unit Plan)
 - 5.2 การทดสอบ (Tests)
 - 5.3 การค้นคว้าวิจัย และโครงการพิเศษ (Laboratory and Special Projects)
 - 5.4 เครื่องมือ และสื่อการสอน (Material and Media)
 - 5.5 หนังสือสำหรับอ่านและบรรณานุกรม (Reading Lists and Bibliographies)
 - 5.6 ผลที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes)
 - 5.7 แฟ้มผลงานของครู (Teachers and Portfolios)
 - 5.8 ความเป็นครูหรือความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่น (Teachers as a Professional Community)
6. ลักษณะของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มีดังนี้
 - 6.1 เกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน
 - 6.2 ความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน
 - 6.3 ความเป็นมาตรฐาน
 - 6.4 ผู้ประเมินที่มีคุณภาพ
 - 6.5 การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย
 - 6.6 พนักงานได้ทราบถึงผลที่ได้รับ
 - 6.7 กระบวนการเรียกร้องสิทธิที่จะได้รับ
7. รางวัล (Reward)

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้าน พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการวัดผลทางการศึกษา การเมินการทำงานของครู และบุคลากรทุกปีการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA)

2.5.1 ความหมาย และความสำคัญของวงจรคุณภาพ (PDCA)

โทซาวะ (2544, หน้า 117 - 122) ได้กล่าวว่า วงจรคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานที่เปรียบกับวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนหายไป เช่น ส่วนของการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ ถ้าในส่วนของตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขหายไป จะเรียกว่า พวกทำแล้วทิ้ง ซึ่งในกระบวนการทำงานของวงจรคุณภาพนั้นประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan) การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เพราะการควบคุมดูแล คือ กระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น หากไม่มีวัตถุประสงค์เสียแล้ว ไม่ว่าจะป่าวร้องว่าต้องควบคุมวงจรคุณภาพ ก็ไม่รู้จะทำไปเพื่ออะไร หรือจะเริ่มอย่างไร เมื่อตั้งเป้าหมายเสร็จแล้ว ก็ต้องมากำหนดแผนการว่าจะอะไรจะต้องทำเมื่อไร เป็นตารางเทียบระหว่างงานกับเวลาที่หลายคนนึกภาพกันออก แต่จริง ๆ แล้วการวางแผนไม่ใช่จบแค่นั้น การวางแผนต้องครอบคลุมว่าใครจะทำ ทำอะไร ต้องให้เสร็จเมื่อไร จะทำอย่างไร อะไรต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงการแบ่งหน้าที่ วิธีการ และอื่น ๆ ให้ครบถ้วนด้วย

2. ลองทำ (Do) การลองทำ คือ ก่อนจะลงมือทำได้นั้น แท้จริงแล้วต้องเตรียมวัตถุดิบ เตรียมขั้นตอนต่าง ๆ เสียก่อน หากจะลงมือทำเรื่องใหม่ๆ ก็ต้องเตรียมไปปรับการฝึกหรืออบรมเสียก่อน ขั้นตอนการเตรียมเหล่านี้รวมอยู่ในการลองทำนี้ด้วย ซึ่งต้องมีการตระเตรียมเสียก่อนให้พร้อม จึงจะสามารถลองทำตามแผนได้

3. ตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบ คือ การพิจารณาว่า ผลจากการลองทำนั้น ก่อให้เกิดสิ่งที่วางแผนว่าจะได้รับหรือไม่ ดังนั้น หากการวางแผนไม่มีการกำหนดว่าจะต้องทำอะไรเมื่อไร ตัวเลขของอะไรที่ควรจะมีติดเป็นเป้าหมายไว้เสียตั้งแต่ต้นก็จะไม่มีอะไรมาเป็นตัวเทียบได้ว่าผลจากการลองทำนั้นได้ตามจริง ตามแผนหรือไม่ จะได้ก็เพียงแต่ว่ามันก็เป็นไปตามแผนหรือไม่ค่อยจะได้ผลสักเท่าไร

4. ปรับใช้ (Act) จากผลของการตรวจสอบ ก็ไม่ควรวางใจในทันทีหากผลที่ได้เป็นไปตามแผน เพราะอาจบังเอิญดีครั้งนี้เพียงครั้งเดียว พอทำครั้งต่อ ๆ ไปอาจใช้ไม่ได้ก็ได้ หากไม่มีการนำกระบวนการที่ได้ลองทำไปมากำหนดให้เป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานปัจจุบัน หากผลของการตรวจสอบพบว่าสิ่งที่ลองทำไปไม่ก่อให้เกิดผลที่ตั้งไว้ตามแผน ก็ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการที่คิดไว้ แล้วลองทำใหม่

นอกจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการลองทำแล้ว การพิจารณาว่าทำไมกระบวนการเดิมจึงไม่ได้ผลตามแผน การหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงรากก็เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะนำไปถึงการวางแผนใหม่ แล้วลองทำใหม่ ลองตรวจสอบดูใหม่ หรือวงจรคุณภาพรอบใหม่ เพื่อหาเป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องแท้จริง

อนึ่ง เรามักจะพูดถึงวงจรแห่งการควบคุมดูแลกันว่า PDCA จนบางครั้งเราไปนึกเอาเองว่า วงจรนี้ต้องเริ่มจาก P เสมอไป จริง ๆ แล้วนั้นไม่จำเป็น วงจรแห่งการควบคุมดูแลนั้นเป็นวงกลม ที่ไม่มีต้นไม่มีปลาย จึงบอกไม่ถูกว่าอะไรเป็นขั้นตอนแรก และอะไรเป็นขั้นตอนสุดท้าย อย่างเช่น การวางแผนจะทำอะไรบางอย่าง บางครั้งต้องมีการตรวจสอบ การวิเคราะห์และการปรับกระบวนการ

เสียก่อนแล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำได้ ดังนั้น ในบางเรื่องวงจรนี้ก็อาจเริ่มจาก CAPDCA อย่างนี้ก็เป็นได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า 43-47) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของวงจรคุณภาพนั้นต้องถือว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่

การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ หรือความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
2. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ
3. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด
4. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่อไปนี้

1. ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง
2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ
3. การให้การศึกษและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ

5. ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญ ก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้แจงถึงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้อง และมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร จะทำให้เราสามารถปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไปเราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นที่เหมาะสม มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Plan) การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เพราะการควบคุมดูแล 2. การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง 3. การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ และ ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา

2.5.2 ประโยชน์ของวงจรคุณภาพ (PDCA)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกัน

1.1 การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

1.3 การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำ หรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2. เพื่อแก้ไขปัญหา

2.1 ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควร แก้ปัญหา

2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

3. เพื่อปรับปรุง “ทำวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวานนี้ และพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้” PDCA เพื่อการปรับปรุง คือไม่ต้องรอให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม เมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไร ก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญ ต้องเริ่ม PDCA ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น โดยปกติเราสามารถให้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ทุกครั้งที่เริ่มต้นทำกิจกรรม PDCA จะช่วยให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การใช้งาน PDCA ในแนวทางนี้เริ่มจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน (P) และนำไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นก็มีตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามที่คิดไว้มากน้อยเพียงใด และขั้นตอนสุดท้ายคือ นำผลที่ได้จากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสม (A) หากผลการปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ก็จะจัดทำเป็นมาตรฐานวิธีการดำเนินการเพื่อทำกิจกรรมลักษณะเดียวกันต่อไป แต่หากว่าผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ อาจจะจำเป็นต้องคิดปรับเปลี่ยนบางอย่างเช่น เปลี่ยนแผน เปลี่ยนวิธีดำเนินการ ฯลฯ

3.2 เมื่อต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การใช้งาน PDCA ในแนวทางนี้เริ่มต้นจากการระบุปัญหาและคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาคำหนดเป็นแผน (P) แล้วลงมือแก้ไขปัญหาคตามแผน (D) ในการแก้ไขปัญหามันอาจจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ได้ซึ่งจะทราบได้ด้วยการตรวจสอบผลลัพธ์และประเมินวิธีแก้ปัญหาที่เลือกใช้ (C) และสุดท้ายเมื่อตรวจสอบและประเมินผลแล้วหากวิธีการแก้ไขปัญหานั้นใช้ได้ผลแก้ปัญหานั้นได้ ก็นำวิธีการนั้นมาใช้แก้ไขปัญหามีลักษณะเดียวกันในอนาคตต่อไป แต่ถ้าหากวิธีการแก้ไขปัญหานั้นไม่ได้ผลก็จะมีวิธีการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหามาใช้ต่อไป การทำตามวงจรคุณภาพต้องทำซ้ำไปเรื่อย ๆ เพื่อสรุปเป็นบทเรียนอยู่ตลอด ยิ่งกว่านั้นต้องเข้าใจด้วยว่าการจัดการคุณภาพไม่ใช่สงครามที่ผู้บริหารจะรบชนะด้วยตัวคนเดียว การจัดการคุณภาพจะประสบความสำเร็จได้ ต้องเป็นการกระทำทั่วทั้งองค์กร เพราะการจัดการคุณภาพเป็นปรัชญาสำหรับองค์กรและคนทุกคนในนั้น

จาร์ส นองมาก (2545, หน้า 115 - 127) กล่าวถึง การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในสถานศึกษาด้านประกันคุณภาพในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติ (Plan-P)

การวางแผนหรือการจัดทำแผนเป็นการเตรียมการอย่างฉลาดรอบคอบในการปฏิบัติงานเป็นการเตรียมการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับงาน และเกี่ยวข้องกับทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นงานใหญ่หรืองานเล็กมากน้อยแค่ไหนต้องอาศัยการวางแผนหรือการเตรียมการเพื่ออนาคต เพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวางแผนปฏิบัติงานจึงเป็นการกำหนดรายละเอียด เพื่อการทำงานในอนาคตของสถานศึกษาโดยรวมและระบบการวางแผนในการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย โดยเฉพาะในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การทำงานมีจุดหมาย เพราะได้เตรียมการแก้ปัญหาล่วงหน้าไว้แล้ว

1.2 สามารถตรวจวัดความสำเร็จ และประเมินผลการดำเนินงานได้เป็นระยะๆ

และหากพบปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถปรับแก้ได้ทันที่

1.3 ใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด และคุ้มค่า

1.4 ทำให้เกิดการประสานงานภายในหน่วยงาน

1.5 ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ และทำให้เกิดการกระจายอำนาจรับผิดชอบ

2. การปฏิบัติตามแผน (Do-D)

การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผน แผนงาน หรือโครงการของแต่ละคนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติตามที่ได้เตรียมการ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานของตนเองที่ต่างก็มุ่งเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ฝ่ายบริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำกับติดตามเพื่อให้บุคลากรฝ่ายปฏิบัติทั้งที่รับผิดชอบงานเฉพาะตัวหรืองานเป็นกลุ่มได้ปฏิบัติงานโดยราบรื่นมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน หากจำเป็นต้องมีผู้นิเทศ แนะนำ เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้น ก็เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคอยสอดส่อง ดูแล และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา

จุดบกพร่องของการดำเนินงานของสถานศึกษาในชั้นตอนนี้ คือ เมื่อได้มีการวางแผนการดำเนินงานไว้แล้ว ไม่ว่าจะไปในรูปของแผน แผนงาน หรือโครงการต่างๆ ที่จัดเป็นรูปเล่มสวยหรู แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังสมกับที่ได้ทุ่มเททรัพยากรอย่างมากมาเพื่อการนี้ บางแห่งวางแผนไว้ อย่าง แต่ปฏิบัติจริงเป็นอีกอย่าง หรือบางแห่งมีการนำไปใช้เหมือนกัน แต่เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการกำกับติดตาม หรือประสานงานการทำงานให้ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ในการปฏิบัติตามแผน ถ้าเป็นสถานศึกษาที่มีปริมาณงานมาก มีบุคลากรมาก จำเป็นจะต้องมีระบบงานที่ตรวจสอบได้ว่าในห้วงเวลาหนึ่งๆ ใครกำลังทำโครงการอะไรอยู่ และในขณะเดียวกัน จะต้องมีการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานในเรื่องไหน ชั้นตอนใดยังล่าช้าหรือทำไม่ถูกต้องก็สามารถช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ทันที่

3. การตรวจสอบและประเมินผล (Check-C)

การตรวจสอบและประเมินผล เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการปฏิบัติในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

การตรวจสอบและประเมินผล เป็นการหาข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางาน กิจกรรมนี้จึงถือเป็นพื้นฐานของพัฒนางาน ถ้าทำงานโดยไม่มุ่งหวังที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไปก็คงไม่ต้องตรวจสอบและประเมินผลให้เสียเวลา แต่ในวัฏจักรของการทำงานเราต้องการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงต้องใช้ผลจากการตรวจสอบและประเมินเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่อ ๆ ไป ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เราทราบว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามที่วางแผนไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนี้ก็ต้องดูช่วงเวลาที่จะทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจวัดผลการปฏิบัติงานจริงๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการในการ

ตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงาน ว่าดี มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักของการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไป การประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นกรวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างของการประเมิน คือ เกณฑ์ และผลจากการตรวจวัด ถ้าองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. การเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ได้ดียังไม่เหมาะสม ก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมิน จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

4. การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act-A)

การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบ และประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น จะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะงานที่ทำมาแล้วประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดี ที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ปัญหาที่พบเห็นอยู่ในสถานศึกษาขณะนี้ก็คือ ไม่ได้มีการปรับปรุงการดำเนินงานจากผลของการตรวจสอบกันอย่างจริงจัง หลายเรื่องที่ได้มีการประเมินผลการดำเนินงานพบข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วแต่ก็ยังทำใหม่อยู่เช่นเดิม ผู้มีอำนาจที่พอจะผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขก็ไม่ได้เห็น ความสำคัญของข้อเท็จจริงที่ได้จากการประเมิน หรือเมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหาร การดำเนินงานของสถานศึกษาก็มีการกำหนดงานใหม่ บางเรื่องก็แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติเดิม กระบวนการที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานให้เกิดความต่อเนื่องจึงไม่ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อป้องกัน ในการนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ และเพื่อแก้ไขปัญหา ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควร แก้ปัญหา

2.6 บริบทของพื้นที่การวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พัฒนามาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2563) ตามลำดับ ดังนี้

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศไทยและมีส่วนสำคัญในการสร้างรากฐานวัฒนธรรมทางจิตใจให้แก่เยาวชนไทย สังคมไทยในปัจจุบันกำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งในด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แนวความคิดและการกระทำ มีการแข่งขันกันมากขึ้น มุ่งเน้นวัตถุนิยมหรือบริโภคนิยมมากขึ้น ทำให้วิถีทางการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัว ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น การทุจริต การมัวเมาในสิ่งเสพติด ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสภาวะสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง สถาบันต่าง ๆ ในสังคม เช่น สถาบันศาสนา สถาบันโรงเรียน และสถาบันครอบครัว ควรตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเยาวชนในวัยเรียนสมควรได้รับการอบรม สั่งสอน และวางพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

การศึกษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเกื้อกูลต่อการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุก ๆ ด้าน สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ ระบบการสื่อสารที่ไร้พรมแดนและการติดต่อสัมพันธ์กับสังคมโลกอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 สภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้อนุมัติให้สถาปนาวิทยาเขตแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ จังหวัดขอนแก่น ต่อมาในปีพุทธศักราช 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ว่าโดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นนิติบุคคลมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีชื่อใหม่ว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และได้ย้ายจากวัดศรีจันทร์ ไปอยู่ที่บ้าน โนนชัย ถนนราชบุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น บนเนื้อที่ 37 ไร่ 3 งาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นสถานศึกษาด้านพระพุทธศาสนา
2. เพื่อให้เป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ
3. เพื่อให้ศาสนทายาทได้เป็นกำลังในการจรจรโรงพระพุทธศาสนา และเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมกับกาลสมัย
4. เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้า วิจัยทางพระพุทธศาสนาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีทางพระพุทธศาสนา

ทั้งนี้ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการประจำวิทยาเขตอีสาน โดยมีพระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. ร่องอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการประจำวิทยาเขตอีสาน ได้แบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น 3 ส่วนงาน คือ

1. สำนักงานวิทยาเขตอีสาน
2. ศูนย์บริการวิชาการอีสาน

3. วิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

เริ่มเปิดให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณรตั้งแต่วันที่ 18 ธันวาคม 2533 เป็นต้นมา และได้เปิดรับนักศึกษา (บุคคลทั่วไป) ในปีการศึกษา 2544 และเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2545 วิทยาเขตอีสาน ได้ขยายห้องเรียนไปที่ วัดแสนสุข อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และในปีการศึกษา 2549 ได้ขยายห้องเรียนอีกแห่งหนึ่ง คือ วัดพิศดารัญญาวาส อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2563) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีอายุได้ 31 ปี (พ.ศ. 2533 – 2563) เปิดสอนตามหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และมีสาขาวิชาจำนวน 14 สาขาวิชา ประกอบด้วย

หลักสูตรระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน เปิดสอน 9 สาขาวิชา ได้แก่ 1. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 2. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ 3. สาขาวิชาการปกครอง 4. สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 5. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย 6. สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา 7. สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนา 8. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และ 9. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ 1. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ 2. สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 สาขาวิชา ได้แก่ 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา 2. สาขาวิชาวิจัยพุทธศาสตร์และปรัชญา

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ปรัชญา (Philosophy)

“ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามแนวพระพุทธศาสนา”

Academic Excellence based on Buddhism

ปณิธาน (Aspiration)

มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนาระบบการดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม ชี้นำและแก้ไขปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

วิสัยทัศน์ (Vision Statements)

1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ
2. เป็นสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมวลชนที่ผลิตบัณฑิตตามแนวพระพุทธศาสนาและบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรมในการดำรงชีวิตแบบพุทธ
3. เป็นศูนย์กลางแห่งภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนาของโลกที่สามารถชี้นำและยุติความขัดแย้งในสังคมโดยใช้หลักพุทธธรรม
4. เป็นสถาบันที่เน้นทำวิจัยพัฒนาตามกรอบแห่งศีลธรรม ส่งเสริมงานวิจัยเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาสังคมและคณะสงฆ์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจ (Mission Statements)

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนา ให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยและกระจายโอกาสให้พระภิกษุสามเณร คฤหัสถ์ และผู้สนใจมีโอกาสศึกษามากขึ้น

2. ให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นการเผยแผ่พุทธธรรม การแก้ปัญหาสังคม การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดสันติสุข การชี้นำสังคมในทางสร้างสรรค์ และการยุติข้อขัดแย้งด้วยหลักวิชาการพระพุทธศาสนา

3. วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนาใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเผยแผ่องค์ความรู้ในระบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัย

4. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งค้นคว้า ทำนุบำรุงรักษาภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น รวมทั้งสร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการพระพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ

2. ผลิตบัณฑิตให้เป็นคนดี คือ คิดดี พูดดี และทำดี ตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา

3. บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นประจักษ์ชัดเจนต่อสังคมไทยและสังคมโลก

4. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทางสังคมศาสตร์ และมีคุณภาพทั้งด้านความรู้และความประพฤติ

5. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยและอัตลักษณ์บัณฑิต

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย บัณฑิตมีความรอบรู้ในหลักพระพุทธศาสนาและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร

การจัดรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นการจัดตามความในมาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และเป็นการจัดตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้รัฐมนตรี (กระทรวงศึกษาธิการ) มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 คือ “มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

การจัดโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ตามความในมาตรานั้นๆ โดยอาจจำแนกองค์กรหรือหน่วยงานหลัก ๆ ได้ดังนี้

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

รายชื่อผู้บริหาร กรรมการบริหาร และกรรมการสภาชุดปัจจุบัน

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร. | รองอธิการบดี |
| 2. พระมหาวีรศักดิ์ ชาตสุโก | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตในวิทยาเขตอีสาน |
| 3. พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร. | ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน |
| 4. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. | ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการอีสาน |
| 5. ดร.เอกชาติรี สุขเสน | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| 6. ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา | กรรมการ |
| 7. ผศ.ดร.ธนกร ชูสุขเสริม | กรรมการ |
| 8. นายแสงอาทิตย์ ไทยมิตร | กรรมการ |

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมคิด มานะคิด, สุวรรณา โชติสุกานต์และอรสา จรูญธรรม (2554, 59) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นการบริหารงาน ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นการบริหารงาน ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็น การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร ในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ การเรียนการสอนในระดับมาก 3) ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็น การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนในระดับมาก และการเปรียบเทียบ

ทัศนะของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมเรศ เนตาสีทธิ์ (2554) พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เหมาะสมกับประเทศไทย (The MAIN of Academic Tree Model) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ การบริหารจัดการ (Management) พันธมิตรและเครือข่าย (Alliance and Network) นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovation and Technology) และการผลิตองค์ความรู้ (New Knowledge) และประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) แนวทางการบริหาร 2) สภามหาวิทยาลัย 3) สภาวิชาการ 4) ความร่วมมือกับต่างประเทศ 5) ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศ 6) ความร่วมมือกับชุมชน/ภาคอุตสาหกรรม 7) เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ 8) การเรียนการสอน 9) หลักสูตร 10) การสนับสนุนการวิจัย 11) งานวิจัย และ 12) การนำองค์ความรู้ที่ผลิตไปใช้/การบริหารวิชาการ

พระมหาพงษ์วัช รัตนวชิโร (2556, หน้า ก) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารด้านวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการของพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการวัดและประเมินผล ผลรวมทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาการบริหารด้านวิชาการ ขาดการวางแผนจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน ครูบางท่านไม่ค่อยชำนาญในรายวิชาที่สอน ขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ขาดการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และขาดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แนวทางการบริหารด้านวิชาการ วางแผนและจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน สรรหาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการสอน จัดหางบประมาณซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อเพิ่มทักษะแก่ผู้เรียน ควรมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายวิธีอย่างต่อเนื่อง

สาคร ธรณี (2556) พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับการแก้ไขปัญหา 4 ด้านคือ
 - 1) การพัฒนาระบบ รื้อระบบเก่าและสร้างระบบใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน
 - 2) การพัฒนาบุคลากร เน้นการนำบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง และได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นแม่แบบทางการศึกษา

3)การพัฒนาสถานที่ มุ่งเน้นการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาเป็นที่เรียนรวมประจำเขตหรือจังหวัด

4) การพัฒนาตัวผู้เรียน สร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความหวังในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. ด้านการวิจัย การสร้างผลงานวิจัย เพื่อนำเสนอขอผลงานทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาอย่างหลากหลาย

3. ด้านนิสิต การพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามปณิธานของมหาวิทยาลัย

4. ด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนางาน โดยมุ่งหมายความสำเร็จขององค์การ นำหลักพุทธพระพุทธรธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และเผยแพร่ นำความรู้ทางศาสนาแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม

นริศ แก้วสินवलและคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารงานวิชาการในสถาบันอาชีวะของรัฐ พบว่า มี 5 องค์ประกอบคือ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกโดยการเป็นผู้นำทางวิชาการและดำเนินการบริหารวิชาการจนประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่าง มีองค์ประกอบด้วย คือ

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 2) มีความรู้ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3) มีทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีการสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
- 5) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- 6) ให้ความสำคัญกับนิเทศและประเมินการสอน
- 7) การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบย่อย คือ

การมีส่วนร่วมในการเตรียมการ กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานการศึกษา มีส่วนร่วมดำเนินการและการประเมินผล

3. การพัฒนาทีมงานวิชาการ การบริการวิชาการโดยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาทีมงานวิชาการ มีองค์ประกอบด้วย คือ

- การรับรู้และด้านปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการ
- วางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการและการทำแผนไปปฏิบัติ
- การประเมินผลลัพธ์ของทีมงาน

4. กระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพ

การบริหารงานวิชาการโดยมีมุมมองรอบด้าน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่าง ประกอบด้วย มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร มุมมองด้านอาจารย์และบุคลากร มุมมองด้านผู้เรียน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านการบริหารสถาบัน

5. ภารกิจและขอบข่ายการบริหารวิชาการ

มีการบริหารงานวิชาการตามภารกิจและขอบข่าย มีการดำเนินการทางด้าน

- การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- การบริหารจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์
- การวัดผลและประเมินผล
- การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาครู
- การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

พระมหาธีรเพชร ธีรเวที (2558, หน้า 1 – 14) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นรูปแบบการบริหารแบบเป็นทางการ เมื่อนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปสังเคราะห์รวมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอื่น ๆ พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบการบริหารในลักษณะการผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่าองค์ประกอบ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นรูปแบบเป็นทางการ เพราะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของมหาเถรสมาคม ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในการบริหารนั้นจะต้องมีการขอความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าท่านต่างเห็นพ้องกันว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อีกคือรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบเพื่อนร่วมงาน

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ และสมชาย บุญศิริเกษ (2558, หน้า 875 - 885) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง 7 ด้าน ในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านอหัตถ์สัญญา : ความเป็นผู้รู้จักตน รองลงมา คือ ด้านปริสัญญูตา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และด้านธัมมัญญูตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านมัตตัญญูตา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ว่าศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีกำลังแค่ไหน ในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการสักอย่างหนึ่งผู้บริหารควรรู้จักประมาณตน ควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสมผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การ

บริหารงบประมาณหรือการขยายกิจการและผู้บริหารไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน

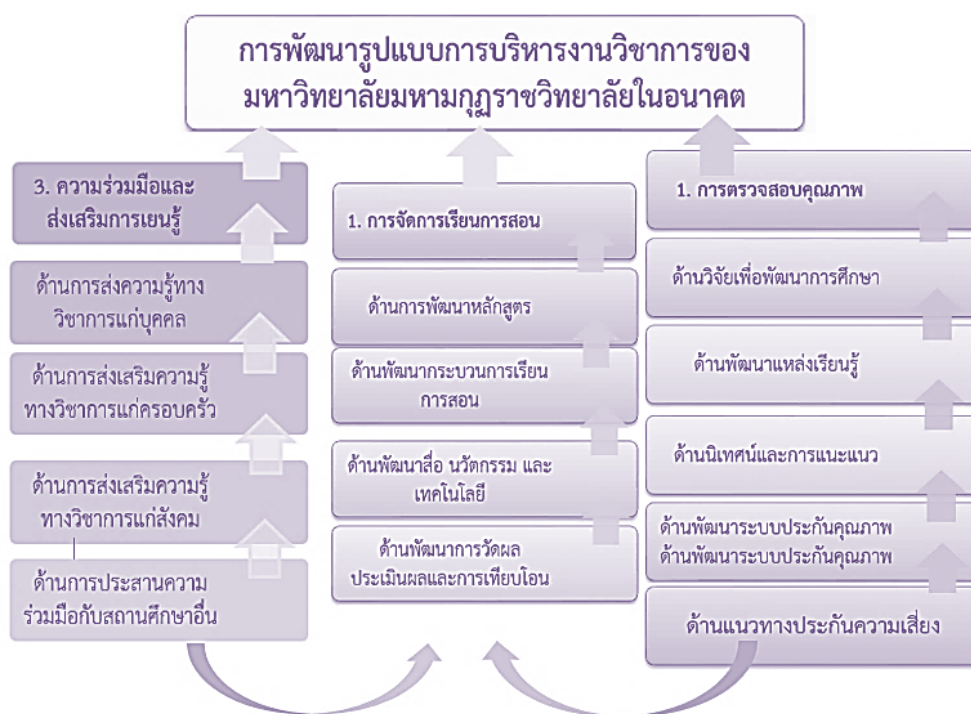
พระกฤษฎะ อุ่นเรือน (2558, หน้า ก - ข) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สภาพการบริหารงานที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ งานบริหารวิชาการ การจัดทำแผนการสอน 2) ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานบริหารงบประมาณ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร 3.1) การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดตำแหน่งลักษณะหน้าที่งานที่รับผิดชอบของฝ่ายงานวิชาการและหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ 3.2) งานบริหารงบประมาณ จัดทำแผนและรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณซึ่งระบุแผนงาน/โครงการ แผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณและเงินนอกงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส 3.3) การบริหารงานบุคคล กำหนดกรอบการประเมินการบริหารงานบุคคลให้ละเอียดและชัดเจน และประชาสัมพันธ์แก่ทุกฝ่ายให้ได้ทราบโดยทั่วถึงกัน 3.4) การบริหารงานบริหารทั่วไป จัดตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการประชาสัมพันธ์การศึกษาว่ามีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

พระมหาวิระศักดิ์ สุรเมธี (2558) ศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า พบว่า จุดแข็งของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านศาสนา เน้นการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานทางด้านความรู้และความประพฤติ แต่ก็ยังมีจุดอ่อน คือ ผู้บริหารขาดประสบการณ์และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เป็นระบบสากล ส่วนโอกาสของมหาวิทยาลัยคือ การที่มีค่าหน่วยกิตและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับนักศึกษาถูกกว่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ แต่ก็ยังประสบปัญหา คือ มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนมีการเปิดวิทยาเขตหรือทั่วประเทศทำให้มีการแข่งขันการศึกษาค่อนข้างสูง

แนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า 1) ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการสร้างการบริหารงานและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น มีความเป็นสากล โดยการจัดระบบการทำงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยเน้นประชาสัมพันธ์เชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศ 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีการสร้างความกระตือรือร้นให้กับบุคลากรได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้งเป็นกระบวนการและเป็นทีมในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับ นอกจากนี้ควรจะมีมุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ให้เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน โดยเน้นพัฒนา

มหาวิทยาลัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านศีลธรรม สร้างสันติสุขให้เกิดในสังคมชุมชนและท้องถิ่น และ
เป็นผู้นำทางปัญญาให้กับสังคมไทยและสังคมนานาชาติต่อไป

โมเดลการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน
อนาคต



แผนภาพที่ 4 โมเดลการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในอนาคต

คำอธิบายโมเดล

กลุ่มงานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ควรพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยเน้นในภูมิภาคอาเซียนและระดับชาติ

การพัฒนาระบบการเรียนการสอน เน้น Learning Outcome ยึดการสอนเน้นหลักการ พัฒนาสื่อการเรียนนวัตกรรมและเทคโนโลยี Digital Skill มีความจำเป็นการวัดผลประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ให้มากขึ้น

กลุ่มงานที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และใช้เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของผู้วิจัย โดยเน้นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR : Participation Action Research) ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน หรือ R&D (Research and Development)

การพัฒนาแหล่งข้อมูลแหล่งเรียนรู้ที่ดีมีประโยชน์เพื่อการเรียนการสอน การเขียนตำรา ทำวิจัย เอกสารประกอบการสอน พัฒนานักเรียน ห้องสมุด

การพัฒนานักเรียนและการแนะแนว เพื่อให้มีการเรียนรู้มากขึ้น ครูต้องทำหน้าที่เป็น Co-learner Advisor, Guide หรือ Agitators เป็นพี่เลี้ยงในการจัดกิจกรรมต่างๆ

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ พัฒนาทางระบบและกลไกให้เป็นไปตามเกณฑ์ และมาตรฐานการศึกษา ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้วงจร Deming Cycle และทำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การประกันความเสี่ยง มีการตรวจสอบและติดตามระบบต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มที่ 3 ความร่วมมือและการส่งเสริมการเรียนรู้

การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่บุคคล อย่างหลากหลายและต่อเนื่องบนพื้นฐานปรัชญาความรู้คู่คุณธรรม

การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ครอบครัว นำหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในครอบครัว สังคมครอบครัวก็จะอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่สังคม ส่งเสริมความรู้ เพื่อพัฒนาสังคมชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

การทำความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังคมโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศ

สมนึก วิสุทธิแพทย์และคณะ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารการให้บริการวิชาการแก่อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ผู้บริหารที่กำกับดูแลการบริหารงานวิชาการจะมีพฤติกรรมการบริหาร 5 ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม และรูปแบบการบริหารวิชาการที่พัฒนาขึ้นมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร 12 ปัจจัยดังนี้ 1) นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) แผนปฏิบัติการ 3) การให้บริการแบบ One stop services 4) กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ 5) การบริหารงบประมาณ 6) วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 7) การทำงานเป็นทีม 8) ระบบสารสนเทศการบริหาร(MIS) 9) ระบบบริหารคุณภาพสากล(ISO) 10) ระบบประกันคุณภาพการศึกษา 11) บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญ และ 12) การติดตามและประเมินผล

รัชก พราหมณ์ศิริ และคณะ (2559:110-111) ได้ศึกษาการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของรายวิชา 4) ด้านการพัฒนาวิชาการ 5) ด้านการนิเทศ 6) ด้านการพัฒนาอาจารย์ 7) ด้านการให้บริการวิชาการ และ 8) ด้านการวัดผลประเมินผล

ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ 3) ความร่วมมือของอาจารย์ 4) บรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาใช้เป็นตัวส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น และกำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการโดยใช้

การบริหารคุณภาพประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

พระมหาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) (2561) “พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. มีดังนี้

1) เติมสร้างสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตตามแนวพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล โดยจัดการศึกษา ศาสตร์ต่าง ๆ ที่บูรณาการด้วยหลักพุทธศาสนา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ ทักษะวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้

2) สร้างสรรค์นวัตกรรมงานวิจัยและองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาแห่งอาเซียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประชาสังคมแห่งอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) บริการวิชาการทางด้านพุทธศาสนาเพื่อแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ในภูมิภาค รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาคมอาเซียน

4) บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลายของอาเซียน ให้มีความมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ยุทธศาสตร์เอกลักษณ์เดียวกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนส่งเสริมศิลปกรรมท้องถิ่นกับภูมิภาคต่าง ๆ ระหว่างประเทศ

5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยบูรณาการเข้ากับระบบสากลให้มีมาตรฐานในการรองรับกับประชาคมอาเซียน และการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

แสงสรวัน ลิลิจันโท (2561) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก พบว่า

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ เนื้อหาหลักสูตรมากเกินไปโดยเฉพาะวิชาพระพุทธศาสนายากเกินไป เช่น ภาษาบาลี ธรรมวินัยภาษาบาลี แนวทาง คือ มีการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียนและผู้สอนที่เป็นพระภิกษุและสามเณร โดยนำหลักสูตรจากประเทศเพื่อนบ้านมาปรับใหม่ อบรมอาจารย์ให้มีความรู้ด้านภาษาบาลีและไอซีทีมากขึ้น

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน เวลาเรียนไม่เพียงพอ เพราะต้องเรียนเนื้อหาหลักสูตรสายสามัญ และยังต้องเรียนเพิ่มวิชาพระพุทธศาสนา ส่งผลต่อการเรียนการสอน วิชาที่เรียนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน แนวทาง เพิ่มเวลาเรียนโดยมอบหมายงานให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองมากขึ้น เน้นการใช้สื่อไอซีทีเข้ามาช่วยในการสอนให้มากขึ้น มีการปรับวิชาให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. ด้านสื่อการเรียนการสอน ยังขาดตำรา เอกสารการสอนที่ทันสมัย หรือไม่ทันสมัยขาดผู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิตสื่อการสอน ห้องสมุดมีผู้เรียนเข้าใช้บริการน้อย เอกสารไม่ทันสมัย แนวทางสนับสนุนโดยผลิตสื่อการสอนในวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุนการใช้สื่อออนไลน์และอินเทอร์เน็ต

4. ด้านการวัดและประเมินผล ผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนโดยเฉพาะวิชาทางพระพุทธศาสนา เช่น ธรรมะบาลี ซึ่งไม่สอดคล้องกับชีวิตจริงและการนำไปใช้ในอนาคต อาจารย์ผู้สอนที่เป็นพระสงฆ์มีกิจกรรมดีมาก ส่งผลต่อการประเมินผลการเรียนการสอน แนวทาง ปรับวิชา

เรียนให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมทันสมัยกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่นการประยุกต์ใช้ธรรมชาติกับชีวิตประจำวัน กรณีติดกิจนิมนต์ให้มีการมอบหมายงานให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและนำเสนองานหรือการสอนชดเชย

5. ด้านห้องสมุด ยังขาดแคลนหนังสือ ตำราที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งานและเอกสารที่เป็นปัจจุบัน ผู้เรียนเข้าใช้บริการน้อย แนวทางจัดหาเอกสารตำราที่ทันสมัยและเพียงพอสนับสนุนการใช้อินเทอร์เน็ตหรือการสืบค้น

6. ด้านการนิเทศภายใน ยังขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศให้ความรู้ด้านการนิเทศแก่ครูในบางวิชา เช่น คณิตศาสตร์ แนวทาง เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้การนิเทศการเรียนการสอน จัดให้มีการประชุมติดตามการสอนงานต่าง ๆ และให้ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันในทุกด้าน

ภมรมาศ เรือนทอง (2562; บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า การบริหารงานวิชาการ 4 M Model มีองค์ประกอบของแนวทาง 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านอาจารย์ผู้สอน (Man) ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการในด้านต่าง ๆ จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านเทคนิคการสอนต่าง ๆ ส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยเชิงพื้นที่และบริการวิชาการในรูปแบบพันธกิจสัมพันธ์กับสังคมจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ การเข้าไปนั่งสังเกตการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ กำหนดการสัดส่วนภาระงานอาจารย์ให้เหมาะสม สร้างระบบเสริมกำลังใจ และการสร้างจิตสำนึกในการรักมหาวิทยาลัย

2. ด้านหลักสูตร (Material) กำหนดระบบและกลไกการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ชัดเจน สร้างอัตลักษณ์ครองหลักสูตรและนักศึกษาให้มีความแตกต่างและมีทักษะที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาหลักสูตรระยะเวลาสั้น WIL ที่เน้นทักษะการปฏิบัติ บูรณาการข้ามศาสตร์ ลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ บริหารการจัดการหลักสูตรโดยมหาวิทยาลัยโดยไม่สังกัดคณะ

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน (Management) การจัดอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนให้ครบถ้วนทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการ เน้นการเรียนรู้นอกห้องเรียนอัตราการสอนในห้องเรียน 60:40 (ปฏิบัติ: ทฤษฎี) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอาจารย์และนักศึกษาเรียนรู้ไปด้วยกัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning เน้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านการวัดและประเมินผล (Measure of Assessment) กำหนดเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลที่ทันสมัย ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผลถูกต้องทันสมัย ตรวจสอบได้ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน จัดอบรมให้ความรู้ทางด้าน การวัดผลและประเมินผล กำหนดระยะเวลาการส่งผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ นักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามกำหนด อาจารย์ผู้สอนให้คะแนนนักศึกษาด้วยความยุติธรรม ประเมินผลตามลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา การออกข้อสอบมีมาตรฐาน กำกับติดตามการวัดผลประเมินผลของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

ชุลีกร อินทะรัตน์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองการบริการมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารการพัฒนาหลักสูตร การจัดตั้ง การยกเลิกต่อหน่วยงาน การพัฒนากระบวนการวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ทางวิชาการ เพื่อการผลิตผลงานและบริหารทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยมีดัชนีชี้วัด 6 ดัชนี คือ

1) มีระบบการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน ประสมประสานการสร้างผลงานวิชาการมีการสร้างงานประจำที่มีศักยภาพทางวิชาการโดยสัมพันธ์กับเสวนาการวิจัยที่สัมพันธ์การอย่างมีอาชีพ

2) มหาวิทยาลัยพัฒนาตำแหน่งงานวิชาการต่าง ๆ ให้กว้างขวางและเป็นธรรมในด้านวิชาชีพและค่าตอบแทน

3) มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำทางการสร้างผลงานเตรียมเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

4) มีการกำหนดภาระงานสำหรับบุคลากรที่กำหนดกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและคุณวุฒิทางวิชาการแต่ละศาสตร์และยุคธรรม โดยมีโครงสร้างและกลไก ของระบบสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบและนิติธรรม

5) กำหนดเกณฑ์ให้มีการเลื่อนวิทยฐานะที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม และมาจากข้อตกลงร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้อง

6) มหาวิทยาลัยเน้นการบริฐานวิชาการที่ใช้ฐานความรู้และการวิจัย (Knowledge and research base) ของมหาวิทยาลัย

ชยานนท์ ไสเสริม (2563:92-94) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้หลักสาธารณนิยม พบว่า

1. ด้านเมตตาทายกรรม การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์วางแผนงานให้เหมาะสมเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่จะต้องทำแต่ละเรื่องก่อนหลังแผนที่วางไว้ปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านเมตตาวจีกรรม การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ วาจาเรียบร้อย ปรับความคิดของตนเองและรับฟังความคิดของเพื่อนร่วมงาน

ใช้สัมมาวาจา คือ วาจาที่เป็นจริงไพเราะถูกกาลเทศะ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กรรักษาคำพูด มีสัจจะ

3. ด้านเมตตามโนกรรม ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามและหมั่นเพียร ซื่อตรงต่อตนเอง และคิดสร้างสรรค์ไตร่ตรอง ใช้ปัญหาพิจารณาตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อผิดพลาดในการทำงานวางแผนประเมินผลคิดค้นปรับปรุงแก้ไขงานนั้น

4. สาธารณโภคี การมีความรักในการทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความพร้อมในการรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา

เอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาของคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน

5. ด้านศีลสามัญญตา การประพฤติที่ติงาม มีระเบียบวินัยอยู่ในระเบียบของส่วนรวม กระทำตนเป็นที่รักนับถือขององค์กร หลีกเลียงระบบอุปถัมภ์ เล่นพักเล่นพวกในองค์กร แต่ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ

6. ด้านทิวีสามัญญตา ควรเคารพความคิดเห็นของกันและกัน รับฟังปัญหาคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงาน

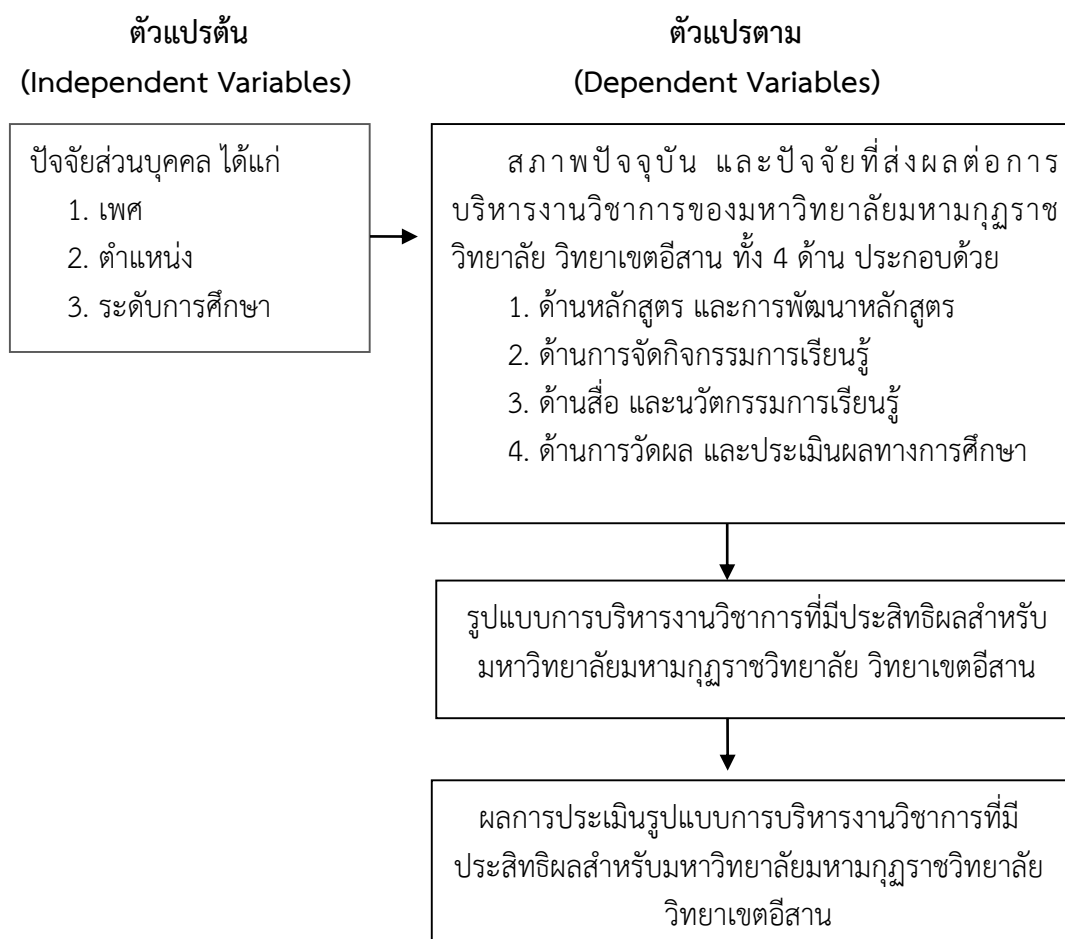
ให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ณรงค์กร ชัยวงศ์, กระจพันธ์ ศรีงาน และโกวิท วัชรินทรานุกร (2564 : 1383) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรได้รับการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 2.1 ปัจจัยนำเข้า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะ (2) สมรรถนะอาจารย์ (3) คุณลักษณะแรกรับของนักศึกษา (4) ทรัพยากรทางการศึกษา/แหล่งฝึกปฏิบัติงาน และ (5) การบริหารจัดการองค์กร 2.2 ด้านกระบวนการ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การวัดและประเมินผล ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วย วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม 2.3 ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ (2) คุณภาพบัณฑิต และ (3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ 3) ผลการ ประเมินรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับมาก และมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อการส่งเสริมสถานศึกษาให้มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่ยั่งยืนต่อไป

2.8 สรุปกรอบแนวความคิด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 16-29) มีดังนี้



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาโดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 7 ประการ ดังนี้

- 3.1 รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” เป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology Research) เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีวิทยาการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายบริการ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 รวมเป็นจำนวน 78 รูป/คน โดยใช้แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1 นี้ นำข้อมูลมาเป็นแนวทางการสร้าง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบ และแนวทางการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสาร ตามแบบบันทึกผลการวิเคราะห์ เอกสารวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมเป็นจำนวน 9 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ดำเนินการยกร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาเป็นประเด็น โดยการประชุม

เชิง ปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน และตรวจสอบรูปแบบที่ยกร่าง และแก้ไขร่างรูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพ โดยการประชุมสัมมนาถึงผู้เชี่ยวชาญทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน 9 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่พัฒนาขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน โดยการประเมิน ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1 ปัจจัยนำเข้า 2 กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจร ควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม และ 3. ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 2 คุณภาพ บัณฑิต และ 3. ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กลุ่มเป้าหมายจึงเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามกำหนดการศึกษาวิจัยภายในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะการวิจัย คือ

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัยเชิงปริมาณ รวมทั้งสิ้น 78 รูป/คน ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารวิทยาเขตอีสาน จำนวน 4 รูป/คน
 - 1.2 คณาจารย์ จำนวน 58 รูป/คน
 - 1.3 เจ้าหน้าที่/บุคลากร จำนวน 16 รูป/คน
2. กลุ่มเป้าหมายการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน
 - 1.1 ผู้บริหารวิทยาเขตอีสาน จำนวน 4 รูป/คน
 - 1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 3 รูป/คน
 - 1.3 คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตอีสาน จำนวน 2 รูป/คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพเฉพาะทำเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยสองแบบคือ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม

(Questionnaire) และเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview)

เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้
- 4) ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. แบบการสัมภาษณ์ เครื่องมือวิจัยนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน ขั้นตอนการบริหารงานวิชา กระบวนการและวิธีการบริหารงานวิชาการ แนวทางในการพัฒนางานบริหารวิชาการที่เหมาะสม เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นหรือได้ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ

3.4 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม โดยการทำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรง (Validity) ทั้งความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา | 3 ท่าน |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชาการ | 1 ท่าน |
| 3. ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ | 1 ท่าน |

โดยผู้เชี่ยวชาญจะประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา
 ผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = Index
 Of Item Objective Congruence)

$$\text{IOC} = \frac{\text{ผลรวมของค่าคะแนนแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

ค่า IOC ตั้งแต่ .50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

ค่า IOC ต่ำกว่า .50 ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข

ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ศรีล้านช้าง) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) เท่ากับ .971

และผู้วิจัยจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ทั้ง 2 ชุด เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สำหรับเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทั้งความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเหมาะสมด้านภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 3 ท่าน
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิหุล ทาชา
 - 1.2 พระมหาศุภชัย ศุภกิจโจ, ผศ.ดร.
 - 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนากร ชุสุขเสริม
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชาการ 1 ท่าน
 - 2.1 พระครูสังฆรักษ์ ทวี อภัย, ดร.
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา 1 ท่าน
 - 3.1 พระมหาวิรุธ วิโรจน์, ผศ.ดร.

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรงกับความต้องการที่จะสัมภาษณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์จากรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้ศึกษานำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้ศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบในการตอบแบบสอบถาม และเข้าใจตรงประเด็น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านสื่อ และนวัตกรรม การเรียนรู้ และ 4. ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 82-83)

การแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ Multiple Regression Analysis : MR การใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ไว้ดังนี้

ค่า r เป็น (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น (+) หมายถึง มีสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

ค่า r เป็น +/- 0.00 ถึง 0.31 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่า r เป็น +/- 0.32 ถึง 0.66 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r เป็น +/- 0.67 ถึง 1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อความเที่ยงตรงของคำสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน นำรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้รับจากผลการวิจัย ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันวิพากษ์

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่พัฒนาขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน โดยการประเมิน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสม 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และ 4) ด้านความถูกต้อง จำนวน 20 ข้อ ใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

$\bar{x} = 4.51-5.00$ หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

$\bar{x} = 3.51-4.50$ หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

$\bar{x} = 2.51-3.50$ หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

$\bar{x} = 1.51-2.50$ หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย

$\bar{x} = 1.00-1.50$ หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r))

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis : MR

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้
F		วิเคราะห์ความแปรปรวน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination)
sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เสนอผลในรูปแบบของตาราง โดยรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นสายบริการ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวนทั้งสิ้น 78 รูป/คน ปรากฏในรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	73.1
หญิง	21	26.9
รวม	78	100.0
ตำแหน่ง		
สายบริการ และเจ้าหน้าที่	16	20.5
อาจารย์ และผู้บริหาร	62	79.5
รวม	78	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	10	12.8
ปริญญาโท	36	46.2
ปริญญาเอก	32	41.0
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 57 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 เป็นหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 แยกตามตำแหน่ง อาจารย์ และผู้บริหาร จำนวน 62 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 สายบริการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 แยกตามระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 36 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ปริญญาเอก จำนวน 32 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร	3.91	0.23	มาก	2
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.90	0.27	มาก	3
3. ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้	3.78	0.26	มาก	4
4. ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา	3.98	0.30	มาก	1
รวม	3.89	0.16	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และ
รายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา ($\bar{X} =$
3.98) รองลงมาคือด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.91$) และด้านการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.78$)
และผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร	4.26	0.55	มาก	2
2. จำนวน และคุณวุฒิของอาจารย์ในการรับผิดชอบ หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร	4.20	0.72	มาก	4
3. ความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสาร คู่มือการเขียนหลักสูตร	4.30	0.67	มาก	1
4. คณาจารย์พัฒนาหลักสูตรสามารถบริการ และให้ ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม	3.98	0.74	มาก	6

ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5. ได้รับความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ให้บริการในการสืบค้น หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร	4.07	0.67	มาก	5
6. งบประมาณสำหรับการจัดประชุมการยกร่างหลักสูตร ที่ได้รับจัดสรร จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	2.91	0.70	ปานกลาง	8
7. ระยะเวลาในการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรใหม่ ทันท่วงที การใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.84	มาก	3
8. มีความสะดวก และรวดเร็วในการจัดทำรูปเล่มเอกสาร หลักสูตร	3.32	0.59	ปานกลาง	7
รวม	3.91	0.23	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสาร คู่มือการเขียนหลักสูตร ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ งบประมาณสำหรับการจัดประชุมการยกร่างหลักสูตร ที่ได้รับจัดสรร จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.91$) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. อาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาได้มีการจัดทำ มคอ. 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	4.47	0.50	มาก	1
2. อาจารย์มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ก่อนสอนมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ และการกำหนด ชิ้นงาน อย่างเหมาะสม	3.53	0.61	มาก	8
3. อาจารย์มีเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน อย่างน่าสนใจ	3.56	0.61	มาก	6
4. อาจารย์มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในรายวิชา รับผิดชอบ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.61	มาก	5

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5. อาจารย์มีวิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนด้านความรู้ จริยธรรม และทักษะการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต	3.93	0.82	มาก	4
6. ในการเรียนการสอน อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สงสัยอย่างเหมาะสม	4.20	0.67	มาก	2
7. อาจารย์มีความเอาใจใส่ในการสอน ต่อผู้เรียน และสอนครบตามเวลาที่กำหนดในตารางสอนทุกครั้ง	3.55	1.00	มาก	7
8. อาจารย์มีเทคนิคการสอน ทำให้เกิดความน่าสนใจ มีการสอดแทรกจริยธรรมอันดีงามในการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน	4.16	0.59	มาก	3
รวม	3.90	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คืออาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาได้มีการจัดทำ มคอ. 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหารายวิชา ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือในการเรียนการสอน อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สงสัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คืออาจารย์มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ก่อนสอนมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ และการกำหนดชิ้นงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$)

3. ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.32	0.59	มาก	1
2. มีสื่อประกอบสอน ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	3.97	0.73	มาก	3
3. อาจารย์ใช้สื่อการสอนสอดแทรกความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามของผู้เรียนได้	3.91	0.75	มาก	4
4. อาจารย์มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่	3.69	0.60	มาก	7

ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
หลากหลาย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ถาม และสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน				5
5. อาจารย์มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการเตรียมสื่อการสอน และแสวงหาแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.83	0.94	มาก	6
6. การจัดการเรียนเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมนำมาเป็นสื่อการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์เรียนรู้ด้วยตนเองจากสภาพจริงได้	3.71	0.64	มาก	2
7. มีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง	4.02	0.64	มาก	8
8. มีการสำรวจความคิดเห็นในการใช้สื่อการสอน ทุกเทอม เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น	2.76	0.62	ปานกลาง	
รวม	3.78	0.26	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือมีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือมีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือมีการสำรวจความคิดเห็นในการใช้สื่อการสอน ทุกเทอม เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.76$) อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ ของสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การสร้างแบบทดสอบเพื่อการวัดผลมีความสอดคล้อง กับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียน	4.51	0.50	มากที่สุด	1
2. มีการแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของ	4.23	0.82	มาก	2

ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
การวัด และประเมินผลที่ชัดเจน				
3. วิธีการ ขั้นตอนการวัด และประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน	3.80	0.64	มาก	5
4. วัดผล และประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม	3.89	0.47	มาก	4
5. มีการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ทดสอบหลังสอนเพื่อทราบจุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไข และพัฒนาการเรียนรู้	3.30	0.68	ปานกลาง	6
6. การวัดผล การประเมินผลการเรียนรู้มีความเชื่อถือและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีวิธีการที่ถูกต้อง ยุติธรรม	4.14	0.73	มาก	3
รวม	3.98	0.30	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การสร้างแบบทดสอบเพื่อการวัดผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียน ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือมีการแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา และแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของการวัด และประเมินผลที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือมีการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ทดสอบหลังสอน เพื่อทราบจุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไข และพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เสนอผลในรูปแบบของตาราง โดยรวม

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	รวมสภาพปัจจุบันฯ
เพศ	1	-.0193	.131	-.019
ตำแหน่ง		1	-.538**	-.529**
ระดับการศึกษา			1	.517**
รวมสภาพปัจจุบันฯ				1

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า 1) เพศ กับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.019, sig > .05$)

จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = -.529, sig < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .517, sig < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 รูปแบบสมการที่คาดว่าจะเป็นไปได้จากการคัดเลือกตัวแปรของสมการแบบหลายขั้นตอน

รูปแบบสมการ	R	R ²
1	.529	.280
2	.596	.356

ตาราง 8 พบว่า สมการที่ 1 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความสัมพันธ์กันกับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 0.529 สมการที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความสัมพันธ์กันกับระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 0.596

ดังนั้นจึงนำสมการที่ 2 มาวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังตารางที่ 9
ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P-value
การถดถอย	.730	2	.365	20.695	.000**
ความคลาดเคลื่อน	1.323	75	.018		
รวม	2.054	77			

ตารางที่ 9 พบว่า สมการที่นำเข้ามาทดสอบสมมติฐาน สมการที่ 2 ค่า P-value < .000 แสดงว่า ตำแหน่ง และระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้บริหาร กับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน สามารถทำนายหรือพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

	Unstandardized	Standardized	t	P-value
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error		
(Constant)	3.971	.124	32.134	.000
ตำแหน่ง	-.142	.044	-3.205	.002
ระดับการศึกษา	.078	.026	2.975	.004

ตารางที่ 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า มีตัวแปรที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = .000$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้ร้อยละ 35.60 ($R^2 = .356$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = .971 - .142X_1 + .078X_2$$

$$R^2 = 0.356 \text{ หรือ } 35.60 \%$$

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยเป็นการคัดกรองความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวม มีดังนี้

ท่านคิดว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ให้มีประสิทธิภาพ ควรมีขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร

ควรมีแนวทางอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนที่เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการสร้างสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแบบ และแนวทางการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ

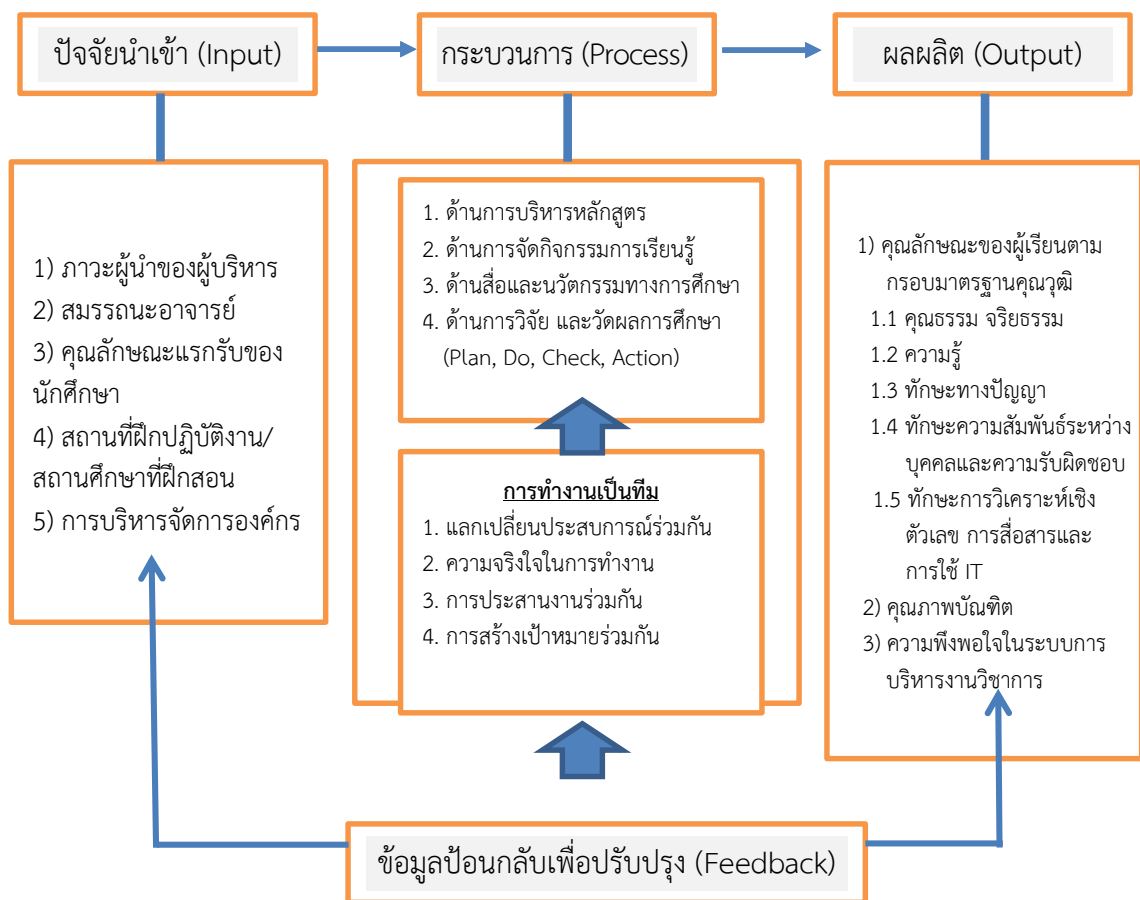
ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ดำเนินการร่างรูปแบบ โดยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาเป็นประเด็น โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบรูปแบบที่ยกร่าง และแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านความถูกต้อง และขั้นตอนที่ 5 รูปแบบการ

บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม และ 3. ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 2) คุณภาพบัณฑิต และ 3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

นำรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้รับจากผลการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ วิชาภักษ์ และประประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านความเป็นไปได้สามารถนำไปใช้พัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีรูปแบบ ดังนี้



แผนภาพที่ 6 รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

การวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยรวมและรายด้าน

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความเหมาะสม	4.28	0.38	มาก	2
2. ด้านความเป็นไปได้	4.11	0.38	มาก	4
3. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.20	0.36	มาก	3
4. ด้านความถูกต้อง	4.40	0.34	มาก	1
รวม	4.25	0.18	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล	4.33	0.50	มาก	2
2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการได้กำหนด และชี้แจง ข้อตกลงของการพัฒนารูปแบบ มีการประเมินผลที่ชัดเจน	4.22	0.66	มาก	3
3. การบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงาน วิชาการมีความเหมาะสมกับการพัฒนารูปแบบการ	4.22	0.66	มาก	3

ด้านความเหมาะสม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน				
4. ขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม	4.44	0.52	มาก	1
5. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความเหมาะสม และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้	4.22	0.66	มาก	3
รวม	4.28	0.38	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือรูปแบบการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือรูปแบบการบริหารงานวิชาการได้กำหนด และชี้แจงข้อตกลงของการพัฒนารูปแบบ มีการประเมินผลที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีแนวทาง และวิธีการที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ได้จริง	4.00	0.86	มาก	4
2. ขั้นตอนต่าง ๆ ในรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่	4.11	0.92	มาก	3
3. การนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติได้จริง	4.33	0.70	มาก	2
4. การใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความคุ้มค่าสำหรับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	4.44	0.72	มาก	1

ด้านความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5. ความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยสามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาสถานบันการศึกษาและพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนได้	3.66	0.50	มาก	5
รวม	4.11	0.38	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความคุ้มค่า สำหรับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุดคือความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยสามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาสถานบันการศึกษาและพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนได้ ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทำให้คณาจารย์เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้	4.11	0.78	มาก	3
2. การกำหนดประเด็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เป็นประเด็นที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา	4.55	0.52	มากที่สุด	1
3. การบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงาน มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	4.44	0.52	มาก	2
4. การรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศ และสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประเมิน	3.88	1.05	มาก	5
5. สารสนเทศที่ได้จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาวิทยาเขตอีสาน	4.00	1.00	มาก	4
รวม	4.20	0.36	มาก	

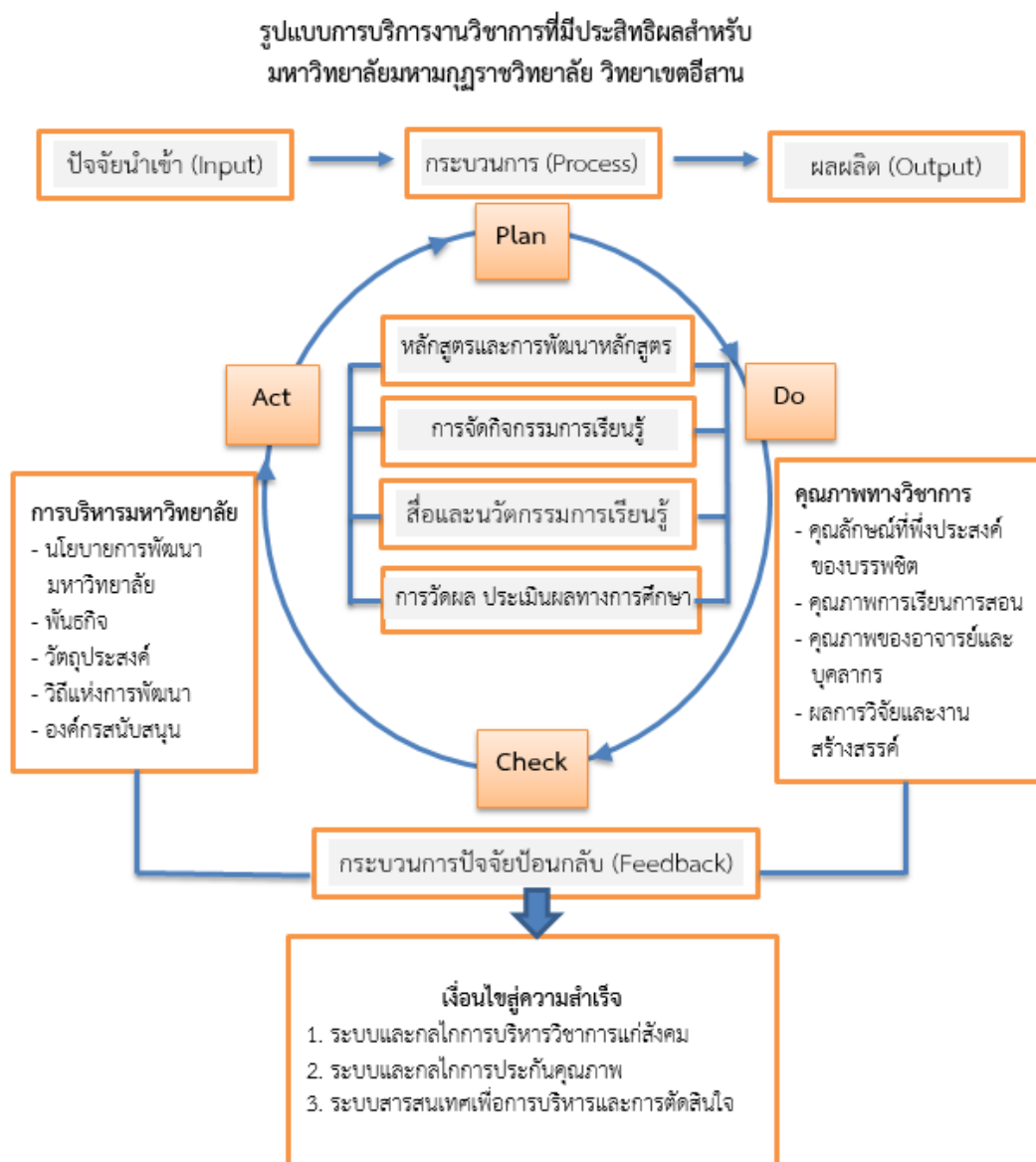
จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือการกำหนดประเด็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เป็นประเด็นที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือการบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงาน มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือการรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศ และสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประเมิน ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมและรายเรื่อง

ด้านความถูกต้อง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน และถูกต้อง	4.44	0.52	มาก	1
2. งานวิชาการมีความสอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันของความต้องการขององค์กร	4.33	0.70	มาก	3
3. การรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง	4.44	0.72	มาก	2
4. การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง	4.33	0.86	มาก	4
5. สารสนเทศที่ได้จากการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน แต่ละขั้นตอนมีความถูกต้อง และเป็นระบบ	4.44	0.52	มาก	1
รวม	4.40	0.34	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง โดยเรื่องที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน และถูกต้อง ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ การรายงานผลการ

ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนเรื่องที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.33$)



จากการศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมากำหนดเป็นร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รูปแบบที่ศึกษาเป็นรูปแบบเชิงระบบ (System Model) ประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุน (Input) กระบวนการบริหารวิชาการ (Process) และผลผลิตที่ได้รับ (Output) โดยกระบวนการบริหารงาน

วิชาการใช้วงจรคุณภาพของ Deming (Deming's Quality Control - PDCA) ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) จากการศึกษาเอกสารการบริหารงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนา การสังเคราะห์จากเอกสารรายงานการประเมินผลการประกันคุณภาพ (SAR) ในปี 2563 - 2565 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และตัวประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัยทางการบริหารมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางไว้สอดคล้องกับการสังเคราะห์เอกสารของผู้วิจัย ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการได้แก่

1. นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย

1) การผลิตพัฒนาทางด้านปรัชญาการพระพุทธศาสนา ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานทั้งความรู้ ความประพฤติ มีสาระเที่ยงธรรม

2) บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนอย่างกว้างขวาง และเป็นศูนย์กลางแห่งการแสวงหาความรู้วิชาการพระพุทธศาสนา

3) แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาการพระพุทธศาสนา สังคม และด้านศิลปวัฒนธรรม

4) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ สร้างภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม ดำรงความเป็นชาติไทย ความวิจิตรประเพณี และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

5) บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย มีความโปร่งใส มีระบบสวัสดิการที่ดีสอดคล้องกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. พันธกิจ

ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. วัตถุประสงค์

1) ผลิตบรรพชิตเป็นคนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ มีความเป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้เป็น “สังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท”

2) กำหนดองค์ความรู้ ผลิตผลงานวิจัย และวิชาการ สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม บูรณาการศิลปวัฒนธรรมเพื่อนำพาสังคมด้วยองค์ความรู้บนวิถีธรรมตามศาสตร์ สาขาของตนอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโลกในที่สุด

3) เผยแผ่องค์ความรู้ภูมิปัญญาด้านพระพุทธศาสนาที่แท้จริง ให้แก่พลเมืองโลก สืบสานส่งต่อ โดยศาสนทายาทที่เข้มแข็ง แดกฉานในพระธรรมขององค์สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ดำรง ทรงไว้ในฐานะสมบัติที่ล้ำค่าของโลก

4) บริการวิชาการ บริการสังคม ด้วยสรรพบารุงและทุกองค์ความพร้อมของพระพุทธศาสนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่จะเจริญสถานะเป็นประจักษ์ที่ชัดเจนต่อสังคมไทยและสังคมโลก

5) สร้างพลวัตในการพัฒนามหาวิทยาลัยและเครือข่ายภาคีพุทธศาสนา ให้มีโครงสร้างระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเน้นการควบคุมกระบวนการสำคัญสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลประสิทธิภาพคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

วิถีแห่งการพัฒนา (Strategies)

เพื่อให้การดำเนินไปตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาจึงกำหนดแก่นแห่งการพัฒนา (Key Strategic Area) เป็น 5 ด้าน คือ ปริยัติ ประยุक्त ปฏิบัติ ปฏิบถ และปฏิรูป ในแต่ละด้านมีวิถีแห่งการพัฒนา (Strategies) และเจตนา (Strategic Objectives) ซึ่งประกอบด้วย แก่น (Key Strategic Area) : วิถีอันเป็นมรรค เป็นผล (Strategy) และเจตนาของวิถี (Strategic Objective) ทั้ง 5 ดังนี้

แก่น Key Strategic Area	วิถี Strategy	เจตนา Strategic Objective
ปริยัติ	วิถี ที่ 1 สืบสาน ส่งต่อ ต่อยอด	1ก. มุ่งประดิษฐาน พระพุทธศาสนา ให้มั่นคงในแผ่นดินไทย เพื่อเผยแผ่ให้กว้างไกลไปทั่วโลก
ประยุक्त	วิถี ที่ 2 ผสาน สร้างสรรค์ อย่างลึกซึ้ง	2ก. พระพุทธศาสนาได้ยกระดับ และเคียงคู่ไปกับสรรพวิทยาของมวลมนุษย เพื่อให้องค์ภูมิแห่งพุทธปัญญาปรากฏอยู่ท่ามกลาง ความเป็นเลิศของสรรพวิชา
ปฏิบัติ	วิถี ที่ 3 ค้นหา “ตน” เติม “คน” เสริมสร้าง “สังคม”	3ก. นำทาง ยกระดับ และพัฒนาจิตใจชาวโลก สู่การเป็นมนุษย์อีกครั้ง เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ก่อให้เกิดเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกัน มีจิตวิญญาณและสติปัญญา แบบวิถีพุทธ
ปฏิบถ	วิถี ที่ 4 ฟื้นฟู เยียวยา นำพา กลับสู่ ความสว่าง สงบ	4ก. ร่วมเติมเต็ม และเสริมพลัง แก่สังคมทุกภาคส่วนที่อ่อนล้า พลัด หลง เพื่อให้สมาชิกในสังคมฟื้นคืนกลับสู่ความเข้มแข็ง ทางจิตวิญญาณ เกิดความมั่นคงยืนหยัด และก้าวเดินต่อไปอย่างยั่งยืน ในทิศทางที่ถูกควรตามทำนองคลองธรรม
ปฏิรูป	วิถี ที่ 5 พลิก เปลี่ยน ปรับ รับ การเปลี่ยนแปลง	5ก. พัฒนาองค์กร แบบก้าวกระโดดในทุกองค์พพทั้งบทบาท โครงสร้าง กระบวนการ การบริหาร และทรัพยากร เพื่อเป็นองค์กรอนาคตแห่งความรู้และภูมิปัญญาที่ร่วมพัฒนาอนาคตของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงในอนาคต

องค์กรสนับสนุนการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทั้งองค์กรภายในและองค์กรภายนอก

1. คณะ/หน่วยงาน รวมทั้งวิทยาเขตต่าง ๆ
2. สมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
3. สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัด/สภาวัฒนธรรมประจำจังหวัด
4. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
5. สถานศึกษาทั้งระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา (การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา)
6. องค์กรเอกชน (การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา และการสนับสนุนกิจกรรมของมหาวิทยาลัย)
7. สมาคมพระพุทธศาสนา/และศาสนาอื่น ๆ

2. กระบวนการ (Process) เป็นแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร มีความเห็นว่า การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้

ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ปัจจัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ คือ ความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสารคู่มือและการเขียนหลักสูตร การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรใหม่ทันต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ คือ อาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาได้มีการจัดทำ มคอ.3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ในการเรียนการสอนอาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สงสัยอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความน่าสนใจมีการสอดแทรกจริยธรรมอันดีงามในการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ คือ มีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน มีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการเรียนรู้ที่ถูกต้อง มีสื่อประกอบการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ปัจจัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ คือ การสร้างแบบทดสอบเพื่อการวัดผลที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียนมีการแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาและแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้มีความเชื่อถือและถูกต้องตามหลักเกณฑ์มีวิธีการที่ถูกต้องยุติธรรม

กระบวนการพัฒนาการบริหารงานวิชาการผู้วิจัยได้นำระบบวงจรการคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming's Quality) มาประยุกต์ใช้ด้วยจัดให้ 1) การวางแผน (Plan) แผนการตั้งเป้าหมายกำหนดวัตถุประสงค์และการควบคุมดูแล 2) การทำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) มีการดำเนินการตาม

กำหนดไว้ตามแผน 3) การตรวจสอบ (Check) การติดตามตรวจสอบและประเมินผลในแต่ละด้านให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (ACT) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการวางแผนปรับเปลี่ยนแผนและวิธีดำเนินการถ้าประสบผลสำเร็จก็จะทำเป็นมาตรฐานและแนวทางการดำเนินการต่อไป

3. ผลผลิต (Output) ในกระบวนการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านภายใต้การควบคุมคุณภาพโดยการบริหารคุณภาพของ deming (Deming's Quality) ผลที่ได้รับคือคุณภาพทางวิชาการประกอบด้วย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ดังนี้

1. คุณลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ 5 ประการคือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการเชิงความรู้เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่สมบูรณ์พร้อมด้วยวิชาการ (Knowledge) และจรรยา (Morality) การเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้เพียงพร้อมด้วยทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะการเรียนรู้คือ 3R7C ได้แก่

3R คือ 1. Reading (อ่านออก)
2. (W) Riting (เขียนได้)
3. (A) Rithematics (คิดเลขเป็น)

7C คือ 1. Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมี
วิจารณ์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)
2. Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)
3. Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม
ต่างกระบวนทัศน์)
4. Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การ
ทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)
5. Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการ
สื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)
6. Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร)
7. Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

2. คุณภาพการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 องค์ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติคือ 1) ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชา 2) ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติคือ 1) ออกแบบและวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติคือ 1) คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละองค์ประกอบกำหนดให้มีระยะคุณภาพ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้

ระดับที่ 2 ระดับที่ 1+ เป็นผู้มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตนและติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ

ระดับที่ 3 ระดับที่ 2+ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนศาสตร์การเรียนรู้อ และการจัดการเรียนรู้ทั้งผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ระดับที่ 4 ระดับที่ 3+ เป็นผู้นำในศาสตร์ของตนจากการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้

3. คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน

ผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะ 8's C – Teacher ได้แก่

1) Content: ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี

2) Computer (ICT) Integration: ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) Constructionist: ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เอง จากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ

4) Connectivity: ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน

5) Collaboration: ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

6) Communication: ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) Creativity: ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

8) Caring: ผู้สอนต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด (พระปลัดวสันต์ ธีรวโร และ พลุศศักดิ์ หอมสมบัติ, 2565: 61-62)

เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จะมีปัจจัยสำคัญที่เป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. ระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคม

- แผนการบริการทางวิชาการแก่สังคม แบ่งเป็นงานบริการวิชาการตามความถนัดของแต่ละสาขา และงานบริการวิชาการที่สนับสนุนภารกิจของทางมหาวิทยาลัย
- การบริการวิชาการที่ถ่ายทอดความรู้เพื่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
- พัฒนาการให้บริการวิชาการและเป็นที่ยอมรับทางจิตใจแบบมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น

2 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

- การประกันคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ส่งเสริมงานวิจัยและการนำผลการวิจัยการประกันคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ

- วางแผนระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ครอบคลุมการเรียนการสอนการวิจัยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
- สร้างเครือข่ายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

(รายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2564 : 4)

4. ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

สถาบันวิจัยญาณสังวรของมหาวิทยาลัย ได้จัดสรรงบประมาณค่าเพิ่มพูนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

1. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัย มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยสามารถ มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีวารสารของมหาวิทยาลัยวิทยาเขตอีสานคือ 1) วารสารแสงอีสาน 2) วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 3) วนศาสตร์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน 4) วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง

2. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในการประชุมหรือการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ
3. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนักวิจัยสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องอาจารย์และนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ดีเด่น
4. มีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์และดำเนินงานตามระบบที่กำหนด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 57 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 เป็นหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 แยกตามตำแหน่ง อาจารย์ และผู้บริหาร จำนวน 62 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 สายบริการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 แยกตามระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 36 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ปริญญาเอก จำนวน 32 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

2. สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา รองลงมาคือด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสาร คู่มือการเขียนหลักสูตร รองลงมาคือการจัดตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ งบประมาณสำหรับการจัดประชุมการยกร่างหลักสูตรที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คืออาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาได้มีการจัดทำ มคอ. 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา รองลงมาคือในการเรียนการสอน อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สงสัยอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คืออาจารย์มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ก่อนสอนมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ และการกำหนดชั้นงานอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือมีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือมีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือมีการสำรวจความคิดเห็นในการใช้สื่อการสอน ทุกเทอม เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือการสร้างแบบทดสอบเพื่อการวัดผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียน รองลงมาคือมีการแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของการวัด และประเมินผลที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือมีการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ทดสอบหลังสอน เพื่อทราบจุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไข และพัฒนาการเรียนรู้

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า เพศ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์กันทางลบ ($r = -.019, sig > .05$) จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = -.529, sig < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันทางลบกับระดับการศึกษา ($r = -.538, sig < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .517, sig < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า มีตัวแปรที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = .000$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้ร้อยละ 3.56 ($R^2 = .356$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 3.971 + -.142X_1 + .078X_2$$

5. การสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยเป็นการคัดกรองความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวม มีดังนี้

ท่านคิดว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ให้มีประสิทธิภาพ ควรมีขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร

ควรมีแนวทางอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนที่เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการสร้างสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบ และแนวทางการสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ดำเนินการยกร่างรูปแบบ โดยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาเป็นประเด็น โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบรูปแบบที่ยกร่าง และแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านความถูกต้อง และขั้นตอนที่ 5 รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจร ควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม และ 3. ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 2) คุณภาพบัณฑิต และ 3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ มีรูปแบบ ดังนี้

6. รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วยวงจร ควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม และ 3. ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 2) คุณภาพบัณฑิต และ 3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ

7. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

7.1 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม รองลงมาคือรูปแบบการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือรูปแบบการบริหารงานวิชาการได้กำหนด และชี้แจงข้อตกลงของการพัฒนารูปแบบ มีการประเมินผลที่ชัดเจน

7.2 ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความคุ้มค่า สำหรับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รองลงมาคือการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติได้จริง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือมีความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยสามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันการศึกษาและพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนได้

7.3 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือการกำหนดประเด็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เป็นประเด็นที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา รองลงมาคือการบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงาน มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือการรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศ และสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประเมิน

7.4 ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน และถูกต้อง รองลงมาคือ การรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา รองลงมาคือด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก หลักสูตรมีความสมบูรณ์ และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสาร คู่มือการเขียนหลักสูตร การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร มีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ **กมล ภูประเสริฐ (2544)** ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการ ได้แก่ 1) งานหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 2) งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนด การเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนการสอน การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน 3) งานการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประเมินผล การเรียนตามวิธีการ และเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ การจัดทำหลักสูตรการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนดไว้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด 4) งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนิน การนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ฯลฯ 5) งานการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้ 6) งานการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือข้อควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ 7) งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ได้แก่ การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักทางวิชาการ การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการ การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ 8) งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมด การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานอื่น ๆ และ 9) งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณรงค์กร ชัยวงศ์, กระพั้น ศรีงาน และโกวิท วัชรินทรานุกูล (2564 : 1383)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรได้รับการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 2.1 ปัจจัยนำเข้า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะ (2) สมรรถนะอาจารย์ (3) คุณลักษณะแรกรับของนักศึกษา (4) ทรัพยากรทางการศึกษา/แหล่งฝึกปฏิบัติงาน และ (5) การบริหารจัดการองค์กร 2.2 ด้านกระบวนการ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การวัดและประเมินผล ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนประกอบด้วย วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA และการทำงานเป็นทีม 2.3 ผลผลิต มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะของผู้เรียนตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ (2) คุณภาพบัณฑิต และ (3) ความพึงพอใจในระบบการบริหารงานวิชาการ 3) ผลการ ประเมินรูปแบบพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาพงษ์วัช รัตนวชิโร** (2556, หน้า ก) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารด้านวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการของพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมการสอน ด้านการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการสอน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระภุชษณ อุ่นเรือน** (2558, หน้า ก - ข) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สภาพการบริหารงานที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ งานบริหารวิชาการ การจัดทำแผนการสอน 2) ปัญหาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือด้านความถูกต้อง รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านความเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาธีรเพชร ธีรเวที** (2558, หน้า 1 – 14) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นรูปแบบการบริหารแบบเป็นทางการ เมื่อนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปสังเคราะห์รวมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอื่น ๆ พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบการบริหารในลักษณะการผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่าองค์ประกอบ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นรูปแบบเป็นทางการ เพราะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของมหาเถรสมาคม ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในการบริหารนั้นจะต้องมีการขอความร่วมมือจาก

บุคคลและหน่วยงานภายนอก ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าท่านต่างเห็นพ้องกันว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้คือรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบเป็นทางการและรูปแบบเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ นริศ แก้วสีนวลและคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารงานวิชาการในสถาบันอาชีวะของรัฐ พบว่า มี 5 องค์ประกอบคือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกโดยการเป็นผู้นำทางวิชาการและดำเนินการบริหารวิชาการจนประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่าง มีองค์ประกอบด้วย คือ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (2) มีความรู้ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ(3) มีทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (4) มีการสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ (5) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (6) ให้ความสำคัญกับนิเทศและประเมินการสอน และ (7) การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบย่อย คือ การมีส่วนร่วมในการเตรียมการ กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานการศึกษา มีส่วนร่วมดำเนินการและการประเมินผล 3) การพัฒนาทีมงานวิชาการ การบริการวิชาการโดยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาทีมงานวิชาการ มีองค์ประกอบด้วย คือ การรับรู้และด้านปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการ วางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการและการทำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์ของทีมงาน 4) กระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพ 5) ภารกิจและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มีการบริหารงานวิชาการตามภารกิจและขอบข่าย มีการดำเนินการทางด้าน การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาครูการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในแต่ละวิทยาเขต โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ควรทำการศึกษาวิจัยผลของการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ในแต่ละปี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในวิทยาเขตอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2540). *แนวทางปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิปส์พับบลิคเคชั่น.
- กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)*. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จำรัส นองมาก. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างถูกต้องและมีความสุข*. กรุงเทพฯ : ฟลิทส์เซ็นเตอร์.
- เจริญพงศ์ คงทน. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2564). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.gotoknow.org/posts/344746?fbclid=IwARTpgmuJtNigEQ-gzSLACRzTQEMs_erUJHawIHJ7MUrqbR2JHVIImrkxfU
- เฉลียว บุรีภักดิ์ และนิศารัตน์ ศิลปเดช. (2545). *ชุดการศึกษาค้นคว้ารายวิชาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ.
- ชยานนท์ ไสเสริม. (2562). *แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักสารานุกรม 6 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก Theories of administration*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). *หลักการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชูลีกร อินต๊ะรัตน์ และคณะ. (2563). *การพัฒนาแบบจำลองการบริการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วยหลักธรรมาภิบาล*. บทความวิจัย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 10(1), 1-14.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ชัยฤกษ์ วราวิทยา. (2526). *การบริหารโรงเรียนเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์กร ชัยวงศ์, กระพัน ศรีงาน และโกวิท วัชรินทรางกูร. (2564). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. บทความวิจัย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 9(4), 1383-1395.

- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิพงษ์. (2540). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- โทซาวะ. (2544). แนวคิดทฤษฎีวงล้อเดมมิ่ง.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://rms.msu.ac.th/upload/art_culture/doc/act244_doc902405\(2557\).pdf](http://rms.msu.ac.th/upload/art_culture/doc/act244_doc902405(2557).pdf).
- ธัญดา ยงยศย์ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นริศ แก้วสีนวล. (2557). การบริหารวิชาการในสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐ. บทความคุณวุฒิพิเศษ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 10(1), 130-147.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป เมธาคณวุฒิ. (2545). หลักสูตรอุดมศึกษา : การประเมินและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : นิชินแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักสูตรและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปริศนา สีเงิน. (2559). สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานด้านวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปิยนุช สุวรรณนิตย์ และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนบน. วารสารสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 16(2), 123 - 134.
- พระกฤษณะ อุ่นเรือน. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พระบุญลัทธิ สุวรรณเดช. (2561). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระมหาพงษ์วัช รัตนวิโร. (2556). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาธีรเพชร ธีรเวที. (2558). *การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พระปรีดี
ธรรมแผนกสามัญ*. บทความวิจัย. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 10(1), 19-32.
- พระมหากษัตริย์ วัฒนวิทย์ และสมชาย บุญศิริเกสัช. (2558). *การบริหารตามหลักปรัชญา 7
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง*. การประชุมวิจัย
ระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15
(น. 875-885). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระมหาวิญญู (สุเทพ พุทธรชยา). (2561). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์
เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
การศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคใหม่ของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. บทความวิจัย. วารสารสถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 9(2), 51-63.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2548). *หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสาร
ทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ภมรมาศ เรือนทอง. (2562). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. (2564). *รายงานการประเมินตนเอง วิทยาเขต
อีสาน ปีการศึกษา 2563*. ขอนแก่น : วิทยาเขตอีสาน.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการสถานศึกษา*. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. การค้นคว้า
อิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตชนก พรหมณศิริ, และคณะ. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่
ความเป็นเลิศ*. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒ, 10(2), 106-116.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิฑูริย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพคือความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : สมาคมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- วิภาดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด มานะคิด สุวรรณา โชติสุกานต์ และอรสา จรุงธรรม. (2554). *การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมคิด บางโม. (2542). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซแท็กซ์
- สมนึก วิสุทธิแพทย์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการให้บริการวิชาการแก่อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. บทความคุณวุฒิ. นิตยสารวิชาการอุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 7(2), 160-168
- สมบูรณ์ จวนสง. (2544). *การปฏิบัติงานปกครองนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2549). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ ประจำปี 2552*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สจิวรรณ ทรรพวสุ และไสว ศิริทองถาวร. (2555). *การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สาคร ธรรมที. (2556). *พัฒนาระบบการบริหารงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. (2545). *พุทธศาสตร์การเมือง*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- เสรี ชัดแจ่ม. (2538). *แบบจำลอง*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- แสงสะพาน สลิจันโท. (2561). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก*. บทความวิจัย. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. ปีที่ 20 ฉบับที่ 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตัวเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2529). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์*. แหล่งที่มา : HUhttp://www.onec.go.thUH.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิศร เพียงเกษ. (2551). *ศิลปะการพูด : วิธีเอาชนะใจคน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2543). *รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- อุทุมพร จามรมาน. (2543). “เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องการประกันคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”, สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. 21 (เมษายน 2543).
- อินทรา หิรัญสาย. (2546). *ระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.Intira.com.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ นาคแก้ว. (2564). *การบริหารงานวิชาการ*. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://nakkaew.wordpress.com>
- Bardo J.W. and Hardman .JJ. (1982). *Urban Sociology: A Systematic Introduction*. New York: F.E. Peacock Publishers, Inc.
- Evans, N. J., Forney, D. S., Guido, F. M., Patton, L. D., & Renn, K. A. (2010). *Student development in college: Theory, research, and practice*. (2nded). San Francisco, CA: Jossey – Bass.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in. Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*.
- John M. Ivancevich and et al. (1987). *Management : Principles and Functions*. P.16,4th ed. Boston MA: Richard D. Irwin, Inc.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational Research Methodology, and Measurement : An International Handbook*. Oxford, England : Pergamon Press.
- Miller, Darcy. (1998). *Enhancing Adolescent Competence : Strategies for Classroom Management*. Washington : Thomson.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (1999). *Management*. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall International, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการวิจัย
ค่า (IOC) ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง แบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

2. การตอบแบบสอบถามของท่านมีคุณค่าต่อการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะการวิจัยมุ่งภาพรวม จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทั้ง 2 ตอนข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างไร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ขออนุโมทนาขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขวัญใจ แก้วแสง

หัวหน้าโครงการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2) ตำแหน่ง

- 1) สายบริการ และเจ้าหน้าที่
 2) อาจารย์ และผู้บริหาร

3) ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับสภาพความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง แต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2. ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0.	ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร					
	การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร		✓			

อธิบายใต้ตาราง ว่า ✓ หมายถึง ผู้ตอบพิจารณาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก และได้ไปปรากฏตามแบบสอบถามต่อไปด้วย

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร						
1	การแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร					
2	จำนวน และคุณวุฒิของอาจารย์ในการรับผิดชอบหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร					
3	ความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในเอกสาร คู่มือการเขียนหลักสูตร					
4	คณาจารย์พัฒนาหลักสูตรสามารถบริการ และให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม					
5	ได้รับความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ให้บริการในการสืบค้นหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร					
6	งบประมาณสำหรับการจัดประชุมการยกร่างหลักสูตรที่ได้รับจัดสรร จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม					
7	ระยะเวลาในการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรใหม่ ทันต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8	มีความสะดวก และรวดเร็วในการจัดทำรูปเล่มเอกสารหลักสูตร					
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
9	อาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาได้มีการจัดทำ มคอ. 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหารายวิชา					
10	อาจารย์มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ก่อนสอนมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ และการกำหนดชิ้นงานอย่างเหมาะสม					
11	อาจารย์มีเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหารายวิชาที่สอนอย่างน่าสนใจ					
12	อาจารย์มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในรายวิชารับผิดชอบ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	อาจารย์มีวิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนด้านความรู้ จริยธรรม และทักษะการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต					
14	ในการเรียนการสอน อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สงสัยอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	อาจารย์มีความเอาใจใส่ในการสอน ต่อผู้เรียน และสอนครบตามเวลาที่กำหนดในตารางสอนทุกครั้ง					
16	อาจารย์มีเทคนิคการสอน ทำให้เกิดความน่าสนใจ มีการสอดแทรกจริยธรรมอันดีงามในการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน					
3. ด้านสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้						
17	มีการเตรียมเอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
18	มีสื่อประกอบสอน ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	อาจารย์ใช้สื่อการสอนสอดแทรกความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามของผู้เรียนได้					
20	อาจารย์มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ถาม และสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน					
21	อาจารย์มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการเตรียมสื่อการสอน และแสวงหาแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
22	การจัดการเรียนเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมนำมาเป็นสื่อการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์เรียนรู้ด้วยตนเองจากสภาพจริงได้					
23	มีสื่อ นวัตกรรมการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น เห็นคุณค่าของแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง					
24	มีการสำรวจความคิดเห็นในการใช้สื่อการสอน ทุกเทอม เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น					
4. ด้านการวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา						
25	การสร้างแบบทดสอบเพื่อการวัดผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน และรายวิชาที่เรียน					
26	มีการแจ้งผลตามเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลทางการศึกษา และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบของการวัด และประเมินผลที่ชัดเจน					

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	วิธีการ ขั้นตอนการวัด และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน					
28	วัดผล และประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทุกด้าน ทั้งด้าน ความรู้ ทักษะกระบวนการ และแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม					
29	มีการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ทดสอบหลังสอน เพื่อทราบ จุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไข และพัฒนาการเรียนรู้					
30	การวัดผล การประเมินผลการเรียนมีความเชื่อถือและ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีวิธีการการที่ถูกต้อง ยุติธรรม					

แบบประเมิน

รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเหมาะสม หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน สามารถบ่งบอกหรือสะท้อนการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน ได้อย่างน่าเชื่อถือ						
1	รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมสอดคล้อง กับเป้าหมายเพื่อการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล					
2	รูปแบบการบริหารงานวิชาการได้กำหนด และชี้แจงข้อตกลง ของการพัฒนารูปแบบ มีการประเมินผลที่ชัดเจน					
3	การบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงานวิชาการมี ความเหมาะสมกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน					
4	ขั้นตอนที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการในแต่ละขั้นตอนมี ความเหมาะสม					
5	ข้อมูลที่ได้จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ มี ความเหมาะสม และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ได้					
ความเป็นไปได้ หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมินสามารถบ่งบอกหรือสะท้อนแนวการปฏิบัติ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานได้จริง และสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน และมีความคุ้มค่าในการประเมินผล การพัฒนา						

6	รูปแบบการบริหารงานวิชาการมีแนวทาง และวิธีการที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ได้จริง					
7	ขั้นตอนต่าง ๆ ในรูปแบบการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่					
8	การนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติได้จริง					
9	การใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ มีความคุ้มค่า สำหรับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน					
10	มีความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยสามารถนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาสถาบันการศึกษา และพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนได้					
<p>การนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมินสามารถบ่งบอก หรือสะท้อนความมีคุณค่า และครอบคลุมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้อย่างเหมาะสม</p>						
11	รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทำให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้					
12	การกำหนดประเด็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เป็นประเด็นที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา					
13	การบริหารงานวิชาการในรูปแบบการบริหารงาน มีประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน					
14	การรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ตรงกับความต้องการใช้สารสนเทศ และสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประเมิน					
15	สารสนเทศที่ได้จากการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาวิทยาเขตอีสาน					
<p>ความถูกต้อง หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน สามารถบ่งบอกหรือสะท้อนลักษณะของวิธีการในการบริหารงานวิชาการ ตามหลักการที่ถูกต้องในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน</p>						

16	รูปแบบการบริหารงานวิชาการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน และถูกต้อง					
17	งานวิชาการมีความสอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันของความต้องการขององค์กร					
18	การรายงานผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง					
19	การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีความถูกต้อง					
20	สารสนเทศที่ได้จากการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน แต่ละขั้นตอนมีความถูกต้อง และเป็นระบบ					

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิชาการ

ข้อที่	คะแนนการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล การประเมิน
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.652	11	.829	21	.656
2	.721	12	.731	22	.804
3	.690	13	.840	23	.831
4	.833	14	.794	24	.733
5	.681	15	.815	25	.668
6	.652	16	.734	26	.457
7	.710	17	.806	27	.641
8	.747	18	.622	28	.715
9	.676	19	.768	29	.694
10	.704	20	.620	30	.710

มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .457-.840

ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .971

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐๔๓ ๒๔๓ ๔๘๘

ที่ อว ๗๔๓๔(๓)/ว๐๓๕๓ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา

ตามที่ คณะกรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยญาณสังวร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย ทุนเพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.ชัยใจ แก้วแสง)
หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงานมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, โทร. ๐๔๓-๒๔๓ ๔๘๘

ที่ ๐ว ๗๔๓๕(๓)/๖๐๓๕๓ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.อนกร ชูสุขเสริม

ตามที่ คณะกรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยญาณสังวร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย ทูลเพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.ชัยใจ แก้วแสง)

หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน...มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐๔๓ ๒๔๓ ๔๘๘
 ที่ อว.๗๔๑๔(๓)/๖๐๓๕๓ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕
 เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระมหาวิรุธ วิโรจน์, ผศ.ดร.

ตามที่ คณะกรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยญาณสังวร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย ทูลเพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.ชัยวงค์ แก้วแสง)
 หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐๔๓ ๒๔๑ ๔๘๘

ที่ อว ๗๔๓๔(๓)/ว๐๓๕๓

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ ทวี อภโย, ดร.

ตามที่ คณะกรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยญาณสังวร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย ทนเพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.ชัยอุใจ แก้วแสง)

หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐๔๓ ๒๔๑ ๔๘๘

ที่ อว ๗๔๑๔(๓)/ว๐๓๕๓

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ผศ.ดร.

ตามที่ คณะกรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมคณะกรรมการวิจัยของสถาบันวิจัยญาณสังวร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย ทุนเพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.ชวัญใจ แก้วแสง)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Notes

Output Created	20-MAR-2023 00:13:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.9333	230.823	.652	.971
VAR00002	111.6333	230.585	.721	.970
VAR00003	111.7333	231.168	.690	.970
VAR00004	111.7333	225.857	.833	.969
VAR00005	111.5667	233.495	.681	.970
VAR00006	111.7000	232.286	.652	.970
VAR00007	111.8000	231.269	.710	.970
VAR00008	111.7333	228.892	.747	.970
VAR00009	111.6667	231.126	.676	.970
VAR00010	111.6000	232.524	.704	.970
VAR00011	111.6333	227.137	.829	.969
VAR00012	111.6667	231.057	.731	.970
VAR00013	111.4333	230.806	.840	.970
VAR00014	111.6000	229.559	.794	.970
VAR00015	111.8000	226.786	.815	.969
VAR00016	111.7667	228.875	.734	.970
VAR00017	111.7667	226.185	.806	.970
VAR00018	111.8667	232.671	.622	.971
VAR00019	111.7000	228.769	.768	.970
VAR00020	111.6333	233.689	.620	.971
VAR00021	111.6667	232.575	.656	.970
VAR00022	111.5000	229.914	.804	.970
VAR00023	111.5667	228.116	.831	.969
VAR00024	111.7000	229.528	.733	.970
VAR00025	111.7667	231.357	.668	.970
VAR00026	111.6667	235.885	.457	.972
VAR00027	111.5667	235.426	.641	.971
VAR00028	111.5333	233.499	.715	.970
VAR00029	111.6333	233.413	.694	.970
VAR00030	111.9000	228.645	.710	.970

ภาคผนวก ง
ค่าเฉลี่ยของเครื่องมือ

Descriptives

		Notes
Output Created		18-MAR-2023 15:18:21
Comments		
Input	Data	H:\... 66\...sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0] H:\วิจัย พ.ด.สมัย 66\ข้อมูล.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1	78	4.2692	.55063
2	78	4.2051	.72719
3	78	4.3077	.67049
4	78	3.9872	.74718
5	78	4.0769	.67937
6	78	2.9103	.70593
7	78	4.2179	.84742
8	78	3.3205	.59202
9	78	4.4744	.50257
1 0	78	3.5385	.61775
1 1	78	3.5641	.61559
1 2	78	3.8205	.61883
1 3	78	3.9359	.82713
1 4	78	4.2051	.67148
1 5	78	3.5513	1.00191
1 6	78	4.1667	.59033
1 7	78	4.3205	.59202
1 8	78	3.9744	.73810
1 9	78	3.9103	.75912
2 0	78	3.6923	.60961
2 1	78	3.8333	.94548
2 2	78	3.7179	.64259
2 3	78	4.0256	.64414
2 4	78	2.7692	.62259
2 5	78	4.5128	.50307
2 6	78	4.2308	.82056
2 7	78	3.8077	.64582
2 8	78	3.8974	.47235
2 9	78	3.3077	.68958
3 0	78	4.1410	.73369
	78	3.9119	.23503
	78	3.9071	.27728
	78	3.7804	.26816
	78	3.9829	.30102
	78	3.8956	.16331
Valid N (listwise)	78		

ภาคผนวก จ
สมการพยากรณ์

Regression

Notes

Output Created	
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots

Notes

Output Created		18-MAR-2023 23:35:12
Comments		
Input	Data	H:\... 66\...sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT /METHOD=STEPWISE
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	2804 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] H:\... 66\...sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1			Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2			Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.270	.13952
2	.596 ^b	.356	.338	.13283

a. Predictors: (Constant),

b. Predictors: (Constant), ,

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.574	1	.574	29.493	.000 ^b
	Residual	1.479	76	.019		
	Total	2.054	77			
2	Regression	.730	2	.365	20.695	.000 ^c
	Residual	1.323	75	.018		
	Total	2.054	77			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant),

c. Predictors: (Constant), ,

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.277	.072		59.421	.000
		-.212	.039	-.529	-5.431	.000
2	(Constant)	3.971	.124		32.134	.000
		-.142	.044	-.353	-3.205	.002
		.078	.026	.327	2.975	.004

a. Dependent Variable:

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	-.126 ^b	-1.275	.206	-.146	.963
	.327 ^b	2.975	.004	.325	.710
2	-.135 ^c	-1.444	.153	-.166	.962

a. Dependent Variable:

b. Predictors in the Model: (Constant),

c. Predictors in the Model: (Constant), ,

ภาคผนวก ฉ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

Correlations

Notes

Output Created		18-MAR-2023 23:37:40
Comments		
Input	Data	H:\... 66\...sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES = /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet1] H:\วิจัย พ.ด.สมัย 66\ข้อมูล.sav

Correlations

Pearson Correlation	1	-.193	.131	-.142
Sig. (2-tailed)		.091	.252	.214
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.193	1	-.538**	-.243*
Sig. (2-tailed)	.091		.000	.032
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.131	-.538**	1	.309**
Sig. (2-tailed)	.252	.000		.006
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.142	-.243*	.309**	1
Sig. (2-tailed)	.214	.032	.006	
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.165	-.373**	.269*	.365**
Sig. (2-tailed)	.148	.001	.017	.001
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.096	-.478**	.459**	.075
Sig. (2-tailed)	.401	.000	.000	.512
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.002	-.188	.224*	.170
Sig. (2-tailed)	.983	.099	.048	.138
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.019	-.529**	.517**	.624**
Sig. (2-tailed)	.866	.000	.000	.000
N	78	78	78	78

Correlations

Pearson Correlation	.165	-.096	.002	-.019
Sig. (2-tailed)	.148	.401	.983	.866
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.373**	-.478**	-.188	-.529**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.099	.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.269*	.459**	.224*	.517**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.048	.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.365**	.075	.170	.624**
Sig. (2-tailed)	.001	.512	.138	.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	1	.150	-.029	.604**
Sig. (2-tailed)		.189	.801	.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.150	1	.208	.597**
Sig. (2-tailed)	.189		.068	.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.029	.208	1	.595**
Sig. (2-tailed)	.801	.068		.000
N	78	78	78	78
Pearson Correlation	.604**	.597**	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช
ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

Descriptives

Notes

Output Created		19-MAR-2023 12:19:37
Comments		
Input	Data	H:\ .. 66\ .sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	9
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES = 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0] H:\วิจัย พ.อ.สมัย 66\ข้อมูล ประเมินรูปแบบ.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1	9	4.3333	.50000
2	9	4.2222	.66667
3	9	4.2222	.66667
4	9	4.4444	.52705
5	9	4.2222	.66667
1	9	4.0000	.86603
2	9	4.1111	.92796
3	9	4.3333	.70711
4	9	4.4444	.72648
5	9	3.6667	.50000
1	9	4.1111	.78174
2	9	4.5556	.52705
3	9	4.4444	.52705
4	9	3.8889	1.05409
5	9	4.0000	1.00000
1	9	4.4444	.52705
2	9	4.3333	.70711
3	9	4.4444	.72648
4	9	4.3333	.86603
5	9	4.4444	.52705
	9	4.2889	.38873
	9	4.1111	.38873
	9	4.2000	.36056
	9	4.4000	.34641
	9	4.2500	.18875
Valid N (listwise)	9		

ประวัตินักวิจัย

- ชื่อ-นามสกุล** นางสาวขวัญใจ แก้วแสง
- ตำแหน่ง** นักวิชาการศึกษา
- ประวัติการศึกษา**
- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2560 | ศษ.ต. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| พ.ศ. 2553 | ศน.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| พ.ศ. 2550 | ศน.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
- ประวัติการทำงาน**
- | | |
|---------------------|--|
| พ.ศ. 2552- ปัจจุบัน | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ศูนย์บริการวิชาการ วิทยาเขตอีสาน |
| พ.ศ. 2554- ปัจจุบัน | อาจารย์บรรยายพิเศษระดับปริญญาตรี |
| พ.ศ. 2566 | รางวัลที่ได้รับ รางวัล วิชาการณสมปุน |
- ผลงานทางวิชาการ**
- วาริณี โสภางร, พระใบฎีกาทวี ออกโย, ขวัญใจ แก้วแสง, (2561). การแนะนำให้คำปรึกษาเชิงพุทธธรรม. วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561. หน้า 143- 150
- ประชัน ชะชิกุล, ขวัญใจ แก้วแสง, (2561). พระพุทธศาสนาเถรวาทในประเทศจีน. วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561. หน้า 173-185
- วาริณี โสภางร, มนต์เทียน มนตราภิบุลย์, ศักติพงษ์ โสภางร, ขวัญใจ แก้วแสง, กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการเรียนรู้สู่วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในยุคดิจิทัล, การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและเขตลุ่มแม่น้ำโขง National Academic and Mekong Region Research Conference (Proceedings), 29 สิงหาคม 2565. หน้า 315-328
- ผลงานการวิจัย**
- Khwanjai Kaewsaeng, Phrakrusuteejariyawat, Prayuth Chusorn ,Phramaha Suphachai Suphakitjo, Pramook Chusorn.(2018). Challenging Issues In Continuous Improvement of Quality for Secondary School. The 1th International Conference on Sustainable Development (ICESD2018).20-21Jan 2018, pp 75-78.
- Khwanjai Kaewsaeng, Phrakrusuteejariyawat, Prakhrudhammapissamai, Prayuth Chusorn, Guidelines for Professional Teachers Development of Secondary School. Conference Proceedings 10th and 11th International Conferences on

New Challenges in Management and Business NCMDubai, Dubai, UAE, March
23, 2018 NCMIstanbul, Istanbul, Turkey, March 28, 2018, pp 52

สถานที่ทำงานปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 400000

ประวัตินักวิจัย

- ชื่อ-นามสกุล** พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. (สมัย ผาสุกโก)
- ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ
- ประวัติการศึกษา**
- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2555 | ปร.ด. (บริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| พ.ศ. 2544 | ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| พ.ศ. 2539 | ศน.บ. (ภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย |
- ประวัติการทำงาน**
- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| พ.ศ. 2545 - 2548 | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ |
| พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ |
- เกียรติประวัติการปฏิบัติงาน**
- | | |
|-----------|---|
| พ.ศ. 2561 | รางวัล “ต้นธรรม” บุคคลผู้มีคุณธรรมต้นแบบแห่งปี ครั้งที่ 1 |
| พ.ศ. 2561 | โล่รางวัล เสาเสาธรรมจักร ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา |
| พ.ศ. 2562 | โล่เกียรติคุณ “บุคคลต้นแบบทำความดี” |
| พ.ศ. 2563 | โล่เชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นวัฒนธรรมสัมพันธ์ |
| พ.ศ. 2563 | รางวัล ผู้มีผลงานดีเด่นวัฒนธรรมสัมพันธ์ สาขาสื่อสารวัฒนธรรม |
- ผลงานทางวิชาการ**
- ประชัน ชะชิกุล, พระครูธรรมมาภิสมัย, (2561). พระพุทธศาสนาเถรวาทในลาว. วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561. หน้า 186-195
- สายใจ คำทะเนตร, พระครูธรรมมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, (2561). การบริหารหลักสูตรตามแนวพุทธ. วารสารพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561. หน้า 319-327
- วิรากร เจริญเชื้อ, พระครูธรรมมาภิสมัย, (2564). ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในยุคดิจิทัล. วารสารการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและเขตลุ่มแม่น้ำโขง (Proceeding). 29 สิงหาคม 2564. หน้า 144-148
- ผลงานการวิจัย**
- Chusorn, P., Rodprasert, P. Suthreejariyawat, Phasugo, S., Plarin, K., and Somboon, R. (2015). Challenging issues in continuous improvement of quality for secondary school. Accepted for publishing in Journal of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University. 23(3).

- Chusorn, P., Rodprasert, P. Sutheejariyawat, Phasugo, S., Plarin, K., and Somboon, R. (2015). Strategic Challenge: The Role of Leaders for Implementing Total Quality Management the Universities to ward Excellence. Accepted for publishing in Journal of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University. 23(3)
- Sanrattana, W., Sutheejariyawat, Phasugo, S., Chusorn, P., Rodprasert, P., and Somboon, R. (2015). Conditions for change in small-sized primary schools, Northeast Thailand. Journal of Educational Administration, Khon Kaen University. 11(1)
- Sanrattana, W., Rodprasert, P., Sutheejariyawat, Phasugo, S., Chusorn, P., and Plarin, K. (2015). New school principals in Thailand: Influences on their leadership and professional development. Journal of Educational Administration, Khon Kaen University. 11(1).
- Satisfaction of Teacher With Work Performance in Basic Educational Institutes Under the Jurisdiction of The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4
- Khwanjai Kaewsaeng, Phrakrusuteejariyawat, Prakhrudhammapissamai, Prayuth Chusorn, Guidelines for Professional Teachers Development of Secondary School. Conference Proceedings 10th and 11th International Conferences on New Challenges in Management and Business NCMDubai, Dubai, UAE, March 23, 2018 NCM Istanbul, Istanbul, Turkey, March 28, 2018, pp 52
- พระครูธรรมมาภิสมัย. รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น, ตีพิมพ์ที่วารสาร ศึกษาศาสตร์ มจร ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2561 หน้า 95-110.
- วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุขกิจใจ, พระณัฐวุฒ สัพโส, วิฑูล ทาชา. ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21, ตีพิมพ์ที่ วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2561 หน้า 261-271.
- วุฒิพงษ์ เทียมสุวรรณเลิศ, พระครูธรรมมาภิสมัย, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. ตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำ สำหรับบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่, ตีพิมพ์ที่วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 20 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2561 หน้า 187-195.
- กรรณิกา กันท่า, พระครูธรรมมาภิสมัย, พรสมบัติ ศรีไสย. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ตีพิมพ์ที่วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน – มิถุนายน 2561 หน้า 18-29.

พระมหาชนะ ชัยชนะ,พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมมาภิสมัย.การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้แบบยึดปัญหาเป็นฐานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมปัจฉิมศึกษายิน,ตีพิมพ์ที่วารสารศึกษาศาสตร์ ม. มหาสารคาม ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2561

วีระพล ภูวนนท์. และ พระครูธรรมมาภิสมัย . การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ สำหรับบุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น, ตีพิมพ์ที่วารสารศึกษาศาสตร์ ม. มหาสารคาม ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม 2561

ภัทรพร อรัญมาลา,วิโรจน์ สารรัตน์. โปรแกรมพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบโปรแกรมที่ฟในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ตีพิมพ์ที่วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มจร. อุบลราชธานี ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2561 หน้า 191-200.

จันทร์นภาเพ็ญ ทินราช,พระครูธรรมมาภิสมัย. การยกระดับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวงอำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มจร. อุบลราชธานี ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2561 หน้า 371-382.

พระครูธรรมมาภิสมัย, Indicators of Sustainable Leadership for Secondary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model, International Education Studies Vol. 12, No. 2; 2019 p. 36-44.

อัจฉริญา สงวนศรีพิสุทธิ์, พระครูธรรมมาภิสมัย,การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนในโรงเรียนบ้านนาฝายนาโพธิ์ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2563 หน้า 300-312.

Chatchawal Sarapoom & Phrakrudhammapissamai (2021). Cooperative Practices to Enhance the Quality of Work-Integrated Learning at Nong Khai Technical College. International Journal of Educational Methodology. 7(3), 387-400.

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น400000

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายก่อพิพัฒน์ กองคำ
ตำแหน่ง	อาจารย์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2558	ร.ม. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555- ปัจจุบัน	ตำแหน่ง งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2561- ปัจจุบัน	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
รางวัล/ความดีความชอบ	
พ.ศ. 2556	โล่ผู้ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
พ.ศ. 2561	รางวัลเกียรติคุณระดับนานาชาติ องค์กร บุคคล ต้นแบบดีเด่นแห่งปี รางวัล Naga Awards สมาคมสื่อมวลชนสัมพันธ์ประเทศไทย
พ.ศ. 2561	โล่เกียรติคุณ รางวัลเหมราช บุคคลต้นแบบแห่งปี มูลนิธิดินดีน้ำใส แห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2562	รางวัลนาคราช เชิดชูเกียรติศิลปินพื้นบ้านอีสานและผู้มีผลงานดีเด่น ทางวัฒนธรรม ประจำปีพุทธศักราช 2562 สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	โล่เชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นวัฒนธรรมสัมพันธ์ สาขาศิลปกรรม (การจัดการศิลปะการแสดง) ปี พุทธศักราช 2565 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2566	เกียรติคุณรางวัล “วิชาจรณสมปโนน” บุคลากรดีเด่น ประจำปี 2566 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการ

เขาวเรศ จัยมณี, พระมหาวิไลศักดิ์ ปญญาโวโร, จักกรี ศรีจารุเมธีญาณ, สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, ก่อพิพัฒน์ กองคำ. (2562). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนและบัตรเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.

- วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562 หน้า 181-189.
- พระวิชาญ จุมครอง, เมษชัย ใจสำราญ, ก้องพิพัฒน์ กองคำ. (2562). ระบบสมณศักดิ์กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2562. หน้า 112-123.
- ก้องพิพัฒน์ กองคำ, (2563). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563) หน้า 48-55.
- ภัทรลดา วงษ์โยธา, ก้องพิพัฒน์ กองคำ, ปาริฉัตร ไชยเดช, ศุภวัฒน์ บุญนาดี. (2563). ห้องเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ : ผลการใช้เพลงภาษาอังกฤษเสริมด้วยวิธีสอนด้วยท่าทาง (TPR-Method) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563 หน้า 683-695.
- อักษฎาภูมิ สิहन, ทรงวิทย์ พิมพ์กรรม, ก้องพิพัฒน์ กองคำ. (2564). วรรณกรรมและสื่อบุคคลกับการบูรณาการข้ามศาสตร์. วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปกรรมวิจัย ประจำปี 2564 (FAR 7) "ศิลป์ข้ามศาสตร์" ART INTEGRATION. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 20-21 สิงหาคม 2564. หน้า 1032-1044.
- ก้องพิพัฒน์ กองคำ, นิติตัน วรรณพุด. (2564). การสืบสานประเพณีไทยด้วยเครือข่ายบรรพชน โนนชัย อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและเขตลุ่มน้ำโขง ครั้งที่ 3 (NAMRC 2021). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. 29 สิงหาคม 2564. หน้า 402-409.
- ประเสริฐ ชมพรมมา, แก่นเพชร แฝงสีพล, พระครูปลัดสังวรณ กิตติสาโร, พระจรรย์ สุวโจ, ก้องพิพัฒน์ กองคำ. (2564). การตีความขันติ (ความอดทน) ด้วยคัมภีร์เนตติปกรณ์: เทศนาหาระ 6, และวิจัยหาระ 12. วารสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและเขตลุ่มน้ำโขง ครั้งที่ 3 (NAMRC 2021). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. 29 สิงหาคม 2564. หน้า 296-306.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, พงษ์มนัส ดีอด, พระมหาชัยชนะ บุญนาดี, สุศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, ก้องพิพัฒน์ กองคำ. (2565). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน . วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (1) : มกราคม-กุมภาพันธ์. หน้า 17-28
- พระปิยะพงษ์ จันทร์ดล, ณัฐอร เจือจันทร์, ชนาธิป ศรีโท, ก้องพิพัฒน์ กองคำ, สุศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2565). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม - ธันวาคม. หน้า 281-289
- ธนกร ชุสุขเสริม, พระมหาวิรุฬ วิโรจโน, ชนาธิป ศรีโท, ก้องพิพัฒน์ กองคำ, สุจิตตรา มาลัย. (2565). ธรรมาภิบาลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นไทย. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม-ธันวาคม. หน้า 99-110.

พระปิยะพงษ์ จันทรดล, ณฐอร เจือจันทร์, ชนาธิป ศรีโท, ก้องพิพัฒน์ กองคำ, สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2565). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนยุคดิจิทัล. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, ปีที่4 (ฉบับที่2), หน้า 281 - 290.

สถานที่ทำงานปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000