

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต
สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประเสริฐ ปอนถิ่น^{1*} ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 วิทยาเขต คือ วิทยาเขต หนองคาย นครศรีธรรมราช เชียงใหม่ ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี แพร่ สุรินทร์ พะเยา บำเพ็ญศึกษาพุทธโอส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนิสิต รวม 662 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และด้านทรัพยากรการบริหาร ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า จากจำนวนปัจจัย 5 ด้าน มีปัจจัย 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ส่วนอีก 1 ปัจจัย คือ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต

2. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ ทุกวิทยาเขต ควรให้ความสำคัญ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ และปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การบริหารงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: pontin123456@gmail.com

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF MANAGEMENT OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA CAMPUSES

Prasert Pontin¹ Narongsak Chunnual²

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the factors affecting the Success of Management of Mahachulalongkornrajavidyalaya Campuses; (2) to find out the suitable guidelines for high effectiveness of management of Mahachulalongkornrajavidyalaya Campuses. The Units of Analysis were 10 campuses. The research instrument was a questionnaire using to collect data from 662 respondents consisted of three groups, namely, the administrators, the lecturers, and the students.

The research results were as follows.

1. The expected factors affecting the Success of Management of Campuses were Good Governance, The Intelligent Organizational Culture, the Total Quality Management, Administrator Transformational Leadership, and Management Resources. The results of the Stepwise Multiple Regression Analysis revealed that there were 4 factors out of 5 factors which affected The Success of Management of Mahachulalongkornrajavidyalaya Campuses. These factors consisted of Good Governance which had the highest predicting power, followed respectively by The Resource Management, The Total Quality Management and The Intelligent Organizational Culture factors. The two factors which did not affect the Success of Management of Campuses were the Administrator Transformational Leadership and the Management Resources factors.

2. The suitable guidelines for high effectiveness of management of Mahachulalongkornrajavidyalaya Campuses were proposed that every campus should pay special attention to three factors, namely, Good Governance, The Intelligent Organizational Culture, and the Total Quality Management.

Keywords : Factors Affecting the Success, Management,
Mahachulalongkornrajavidyalaya Campuses.

¹ Doctoral Student, Doctor of Philosophy in Development Administration Program, North Chiang Mai University, Chiang Mai

² Dr.Narongsak Chunnual, Lecturer of Development Administration Program, North Chiang Mai University, Chiang Mai

* Corresponding author, e-mail: Pontin1234567@gmail.com

บทนำ

การพัฒนาตนเองโดยใช้การศึกษามาช้านานนับเนื่องมาแต่ครั้งโบราณ การศึกษาของไทยได้เริ่มต้นขึ้นที่วัด โรงเรียนทุกโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในวัดจะมีพระภิกษุเป็นผู้สอนหลักวิชาความรู้ควบคู่ไปกับการอบรมศีลธรรม จรรยา จึงกล่าวได้ว่าหลักธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนาที่คือระบบแห่งการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาดนนั้นเอง ซึ่งมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ทั้งนี้ ก็เพราะพระพุทธศาสนาถือว่า “สิกขา” หรือ “ศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตที่งอกงามจนบรรลุถึงอิสรภาพขั้นสูงสุด ดังพระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างแห่งการศึกษา หรือฝึกฝนพัฒนาดนเองจนพ้นจากความเป็นปุถุชนอย่างสิ้นเชิง การให้ความสำคัญแก่การศึกษานี้จะเห็นเด่นชัดเมื่อมองไปยังแบบแผนของชุมชนสงฆ์ และชีวิตบรรพชิตเริ่มตั้งแต่การบวช โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการบวช คือ การศึกษา คนไทยมักเรียกกันว่า “บวชเรียน” สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้การศึกษาหรือการฝึกฝนในระหว่างบวชเป็นไปได้ด้วยดีก็คือ วินัย ซึ่งบางครั้งแปลว่า “การฝึก” และเมื่อแยกวินัยออกเป็นข้อๆ ที่เรียกว่า “สิกขาบท” ก็จะเห็นจุดมุ่งหมายในแง่การศึกษาชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เพราะสิกขาบท แปลว่า “ข้อศึกษา” หรือ “ข้อฝึก” สิกขาบทนี้เป็นสิ่งที่พระภิกษุจะต้องถือปฏิบัติ ต่อเมื่อลาจากเพศบรรพชิตกลับไปเป็นคฤหัสถ์แล้ว จึงถือว่าหมดพันธะในการปฏิบัติตามสิกขาบท เรียกว่าเลิกจากการศึกษาหรือ “ลาสิกขา” (พระไพศาล วิสาโล, 2546; 285-286) การให้การศึกษาแก่พระสงฆ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น ในพระพุทธศาสนา การให้การศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาจึงมีบทบาทสำคัญที่สุด (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต, 2540) และการจะได้ปัญญานั้นก็ต้องมีกระบวนการฝึกอบรมตนเอง คือ ระบบการศึกษา ระบบการสร้างปัญญา ความมั่นคงหรือความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาที่คือความเจริญรุ่งเรืองแห่งปัญญา

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช รัชกาลที่ 5 ทรงให้ความสำคัญยิ่งต่อพระพุทธศาสนา จึงให้พระราชทานพระนามของพระองค์เป็นชื่อของมหาวิทยาลัยที่ทรงมีพระราชปณิธานที่จะให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไทย จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก เปิดสอนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ และได้ขยายวิทยาเขตไปสู่ส่วนภูมิภาคต่างๆ จำนวน 10 วิทยาเขต

ปัญหาของการบริหารจัดการของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีปัญหาต่างๆ ซึ่งได้รวบรวมจากการสอบถามผู้บริหาร และบุคลากรของวิทยาเขต รวมถึงนักวิชาการ พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความยึดหยุ่นสูง เป็นไปด้วยหลักเมตตาธรรม ไม่นั่นกฎระเบียบ กฎหมายมากนัก ไม่มีการลงโทษอย่างรุนแรง อยู่อย่างถ้อยที่ถ้อยอาศัย มุ่งเน้นคุณธรรมของบุคลากรเป็นหลัก ข้อนี้จึงทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการ

2. บริบทต่างกันของวิทยาเขต โดยทั่วไปมีความแตกต่างจากวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยทั่วไป ด้านบุคลากร สาย ก. และสาย ข. มีทั้งเป็นพระสงฆ์และเป็นคฤหัสถ์ พระสงฆ์มีระเบียบวินัย มีกฎเกณฑ์ มีเป้าหมาย และมีสมณศักดิ์ที่แตกต่างจากคฤหัสถ์ บางอย่างก็มีข้อจำกัดไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้

3. ปัญหาด้านระบบอุปถัมภ์ ปัจจุบันการบริหารงานของวิทยาเขตยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร มีงานศึกษาของ เรณู คุปต์ขีเฐียร (2545: 66) พบว่า คุณภาพของบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากมีการบรรจุอาจารย์ พนักงาน โดยอาศัยความคุ้นเคย ความผูกพัน อันมีเหตุมาจากระบบอุปถัมภ์จากพระภิกษุผู้ใหญ่ในท้องถิ่น ประกอบกับความผูกพันกับบุคคลใกล้ชิด ทำให้มหาวิทยาลัยได้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ และมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

4. ปัญหาด้านแผนกลยุทธ์ทางการเงินมีความเสี่ยงสูง งบประมาณน้อยได้รับการสนับสนุนน้อยจากรัฐบาล ค่าเล่าเรียนถูก เป็นการให้การศึกษาสงเคราะห์ ส่งผลต่อปัญหาด้านการปรับปรุงระบบ กลไกในการบริหาร งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และมีการวางแผน การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้เป็นไปอย่างไม่ราบรื่นตามเป้าหมายที่วางไว้

5. ปัญหาด้านการส่งเสริมให้มีบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน เช่น การส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ และเครือข่ายด้านการจัดการความรู้ ทั้งระหว่างหน่วยงานภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งด้านงบประมาณ เวลา สถานที่

6. ปัญหาด้านการมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการตัดสินใจเป็นระบบสารสนเทศที่นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการดำเนินงานตามปกติ เช่น ระบบบัญชี ระบบลงทะเบียนนิสิต ระบบทะเบียนประวัติ เป็นต้น มาสร้างเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารและการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นพันธกิจของสถาบันได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนการวิจัย การเงิน การบริหารจัดการด้านอื่นๆ รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

7. ปัญหาด้านความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้จบมาตรงสายงานผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน และคณะกรรมการระดับนโยบาย ไม่เห็นความสำคัญกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

จากปัญหาดังที่กล่าวมา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของวิทยาเขต ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต ในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิต ของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 แห่งทั่วประเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิต ที่สังกัดวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในประเทศไทย รวม 10 วิทยาเขต

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารวิทยาเขต จำนวน 121 รูป/คน อาจารย์ประจำ จำนวน 159 รูป/คน และ นิสิต 382 รูป/คน ของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 แห่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของวิทยาเขตที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 แห่ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มีจำนวน 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา และหัวหน้าฝ่าย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ประจำ/อาจารย์อัตราจ้าง

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับนิสิต

4. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

4.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐานประกอบด้วย (1.1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต (X_1, \dots, X_5) กับตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการบริหารงานของวิทยาเขต (y) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (1.2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต. ใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.2 ข้อมูลความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์ คู่มือการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
X_1	0.137**	1.00				
X_2	0.698**	0.240**	1.00			
X_3	0.375**	-0.124**	0.336**	1.00		
X_4	0.513**	0.268**	0.684**	-0.090**	1.00	
X_5	0.646**	0.258**	0.800**	0.239**	0.698**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในภาพรวมของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต (Y) เป็นที่น่าสังเกต พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 กับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยา โดยมียปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (X_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.698$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารคุณภาพโดยรวม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.646$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4) ($r =$

0.513) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3) ($r = 0.375$) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) ($r = 0.137$) ตามลำดับ

ข้อค้นพบนี้ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้ามีปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สูง จะทำให้ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สูงขึ้นด้วย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		β	t	p. value	Collinearity Statistics	
	b	S.E.				Tolerance	VIF
(Constant)	1.391	0.147		9.475	0.000		
1.ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1)	-0.016	0.030	-0.016	-0.537	0.592	0.886	1.129
2.ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (X_2)	0.207	0.030	0.372	6.950**	0.000	0.274	3.655
3.ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3)	0.208	0.034	0.211	6.106**	0.000	0.659	1.517
4.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4)	0.076	0.026	0.138	2.959**	0.003	0.362	2.759
5.ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม (X_5)	0.109	0.027	0.206	4.096**	0.000	0.310	3.230

$R = 0.735$; $R^2 = 0.602$; $Adj. R^2 = 0.536$; $S. E. est = 0.295$; $F = 137.776$; $P - value = 0.000$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 3.655 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.274 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น จากผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 5 ตัว เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (X_2) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารคุณภาพ

โดยรวม (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (X_2) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.372 รองลงมาตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต โดยมีค่า β เท่ากับ 0.211 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารคุณภาพโดยรวม (X_5) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต โดยมีค่า β เท่ากับ 0.206 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต โดยมีค่า β เท่ากับ 0.138

ข้อค้นพบนี้ สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (X_2) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3) ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม (X_5) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต กล่าวคือ ถ้ามีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้มากขึ้นก็จะมีระดับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มากขึ้นด้วย

เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาเข้าสู่สมการพยากรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.735 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.602 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.2 ซึ่งแปลผลได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้ร้อยละ 60.2 ส่วนที่เหลืออาจเป็นอิทธิพลของตัวแปรด้านอื่นๆ

สรุปข้อค้นพบ

1. ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (X_2) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ด้าน คือ หลักคุณธรรม ($X_{2.1}$) หลักความโปร่งใส ($X_{2.2}$) หลักการมีส่วนร่วม ($X_{2.3}$) หลักความรับผิดชอบ ($X_{2.4}$) พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า หลักความโปร่งใส ($X_{2.2}$) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.276 รองลงมาตามลำดับ คือ หลักความรับผิดชอบ ($X_{2.4}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.216 หลักการมีส่วนร่วม ($X_{2.3}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.159 หลักคุณธรรม ($X_{2.1}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.139 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ถ้ามีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้มากขึ้น จะมีระดับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มากขึ้นด้วย

เมื่อนำตัวแปรย่อยเข้าสู่สมการพยากรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.699 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.489 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.9

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร (X_3) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ด้าน คือ คน ($X_{3.1}$) เงิน ($X_{3.2}$) วัสดุอุปกรณ์ ($X_{3.3}$) และการจัดการ ($X_{3.4}$) พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า วัสดุอุปกรณ์ ($X_{3.3}$) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.187 รองลงมาตามลำดับ คือ คน ($X_{3.1}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.121 การจัดการ ($X_{3.4}$) มีค่า β เท่ากับ 0.065 และ เงิน ($X_{3.2}$) มีค่า β เท่ากับ 0.039 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ

บริหารงานของวิทยาเขต ถ้ามีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้มากขึ้น จะมีระดับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มากขึ้นด้วย

เมื่อนำตัวแปรย่อยเข้าสู่สมการพยากรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.379 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.143 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (X_4) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ด้าน คือ ความเป็นเลิศในวิชาการ ($X_{4.1}$) ความเป็นเลิศในวิชาชีพ ($X_{4.2}$) และความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต ($X_{4.3}$) พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ความเป็นเลิศในวิชาการ ($X_{4.1}$) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ได้สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.213 รองลงมาตามลำดับ คือ ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต ($X_{4.3}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.189 และ ความเป็นเลิศในวิชาชีพ ($X_{4.2}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.182 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ถ้ามีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้มากขึ้น จะมีระดับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มากขึ้นด้วย

เมื่อนำตัวแปรย่อยเข้าสู่สมการพยากรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.525 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.276 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.6

4. ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม (X_5) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ด้าน คือ การให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ ($X_{5.1}$) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ($X_{5.2}$) และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($X_{5.3}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า การให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ ($X_{5.1}$) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สูงสุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.321 รองลงมาตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ($X_{5.2}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.223 และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($X_{5.3}$) โดยมีค่า β เท่ากับ 0.176 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ถ้ามีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้มากขึ้น จะมีระดับความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต มากขึ้นด้วย

เมื่อนำตัวแปรย่อยเข้าสู่สมการพยากรณ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.648 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.420 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.0

2. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต ในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปลำดับดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีความสำคัญที่ควรนำมาเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ และปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พบว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีองค์ประกอบของปัจจัยด้านนี้แยกเป็นตัวแปรย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม พบว่า ทุกตัวแปรย่อยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ขึ้นอยู่กับหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม ผลวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของ สุภัทรา เอื้อวงศ์ และคณะ (2557) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วม และงานวิจัยของ ปริญญา สัญพั่ง (2553) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมในระดับมากที่สุด พบว่า มีการปฏิบัติด้านหลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารของวิทยาเขต ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานที่ต้องมุ่งเน้นในการใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหลายด้าน และผู้บริหารต้องเป็นคนดีของสังคม เป็นตัวอย่างในด้านเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยยึดหลัก ดังนี้

1.1.1 ควรมีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงาน ควรนำหลักพรวาสุธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน คือ สัจจะ คือ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริงทำจริง เน้นการมีศีล ทัมะ หลักธรรมเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องฝึกเป็นนิสัยของผู้บริหาร เพื่อป้องกันตนเองจากการทุจริต ฝึกจิตใจให้มั่นคงไม่หวั่นไหวไปตามกิเลสตัณหา มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาป

1.1.2 ประยุกต์ใช้คุณธรรม 8 ประการที่นักบริหารควรมี ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการองค์การ 2) การยอมรับและเห็นคุณค่าของลูกน้อง 3) กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 4) สร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว 6) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนการตัดสินใจ 7) สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้นำศรัทธานำเชื่อถือ 8) ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

1.1.3 ประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหาร 4 ประการ คือ พละ 4 ประการ พละหรือพลัง ทั้ง 4 ประการประกอบด้วย 1. ปัญญาพละ หมายถึง ปัญญาที่เป็นกำลัง ให้รู้ดี รู้ชอบ รู้ถูกต้อง แล้วปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควรทั้งกายและใจ 2. วิริยะพละ หมายถึง ความเพียรพยายามที่เป็นพลัง 3. อนวัชพละ หมายถึง การกระทำที่ไม่มีโทษเป็นกำลัง 4. สังคหพละ หมายถึง การสงเคราะห์เป็นกำลังเพราะคนเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อผู้บริหารวิทยาเขต เพื่อที่จะให้มีความเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมให้กับสังคมต่อไป

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งมีองค์ประกอบตัวแปรย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเป็นเลิศในวิชาการ ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต และความเป็นเลิศในวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 3 ด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต นั้นต้องขึ้นอยู่กับความเป็นเลิศในวิชาการ ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต และความเป็นเลิศในวิชาชีพ

ดังนั้น วิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรเป็นองค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงาน อยู่ เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดคิด ฉลาดฟัง ฉลาดทำ เพราะวิทยาเขต เป็นองค์กรหนึ่งของ พระพุทธศาสนา ควรนำมาประยุกต์ใช้กับความรู้สมัยใหม่ โดยเป็นผู้ชี้แนะแนวทางที่ดีให้กับสังคม เป็นนักคิด นักเขียนที่ใช้หลักพุทธธรรมนำทาง เพื่อหาทางออกให้กับสังคม กล้าทำในสิ่งที่สังคมยังไม่มี โดยเน้นความถูกต้อง ขอบธรรม ยุติธรรม ทำให้การบริหารงานของวิทยาเขตเป็นไปอย่างประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ซึ่งมีองค์ประกอบของปัจจัยด้านนี้แยกเป็นตัวแปรย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง นั้น พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพัฒน์ ชมพูนุรัตน์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม มี 2 ตัวแปร คือ การจัดสภาพการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม

2. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานวิทยาเขต ผู้บริหารวิทยาเขตควรให้ความสำคัญ 3 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ประกอบด้วย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 หลักความโปร่งใส คือ การบริหารงานของวิทยาเขตควรมีการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ประเมินหรือการให้คะแนนให้โทษที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น ทุกส่วนงานของวิทยาเขต ควรมีการปรับปรุงกลไกการทำงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อบุคลากรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรจะได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวกและช่วยตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำพาทิศทางไปสู่เป้าหมายได้

2.1.2 หลักความรับผิดชอบ คือ ความสามารถของบุคลากรของวิทยาเขต ในการแสดงออกถึงความเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เชื่อถือได้ของบุคคลในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน ดังนั้นความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาเขต ในทุกส่วนงานถ้าหากมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองจะทำทำให้วิทยาเขตมีความเข้มแข็งทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.3 หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาเขตมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อนิช่วง แก้วจันทน์, 2552: 66-68) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา เมื่อวิทยาเขตมีปัญหา วิทยาเขตควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 1. การมีส่วนร่วมประชุมภายในวิทยาเขต 2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3. การมีส่วนร่วมในการสร้างระบบงานภายในวิทยาเขต 4. การมีส่วนร่วมในการสื่อสารภายในและภายนอก 5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสัมพันธ์ 6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศิษย์เก่า ชมรม กิจกรรมด้านกีฬา 7. การมีส่วนร่วมในการสัมมนา ฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละส่วนงานของวิทยาเขตอยู่เสมอ

ดังนั้น การบริหารของวิทยาเขตโดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานแบบสมัยใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรของวิทยาเขตมีส่วนร่วมมากที่สุด หากผู้บริหารสามารถทำได้ก็จะ

ทำให้ผู้บริหารทำงานน้อยลง มีเวลามากในการคิดวางแผนมากยิ่งขึ้น และทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการวิทยาเขตปัจจัยหนึ่ง

2.1.4 ด้านคุณธรรม คือ การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง โดยการปกครองและบริหารที่ดี ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี สุขภาพจิตดี เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้มีศีล มีใจกว้าง เป็นผู้มีความมีสติ เป็นผู้มีความมีสมาธิ จิตใจตั้งมั่น และมีปัญญา เป็นผู้รอบรู้ และเป็นผู้น่ารัก เป็นผู้มีความเอาใจใส่ เป็นที่พึ่งทางใจ เป็นผู้ไม่น่าเบียด เป็นที่ได้รับความไว้วางใจ เป็นผู้ที่ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้ว เป็นผู้รู้จักพูดจาโดยมีเหตุผลและหลักการ รู้จักชี้แจง เป็นที่ปรึกษาที่ดี เป็นผู้ต่อต้านต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับ หรือเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง และตรงประเด็นได้ เป็นผู้ที่ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (อบายมุข) หรือไปในทางที่เหลวไหล ไร้สาระ หรือที่เป็นโทษ เป็นความทุกข์ เป็นต้น จึงเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการวิทยาเขตปัจจัยหนึ่ง

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ประกอบด้วยปัจจัย จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความเป็นเลิศในวิชาการ คือ ควรมีการวางแผนที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรในแต่ละส่วนงานในวิทยาเขตให้มีการพัฒนาด้านวิชาการ โดยเฉพาะด้านพระพุทธศาสนา ในการผลิตผลงานในสายงานของตนเองให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการทำงาน มีความแข่งขันในด้านวิชาการในการทำผลงาน มุ่งมั่นในการทำงานในภารกิจ จนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารวิทยาเขตกระตุ้น และมีแผนงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง จึงเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการวิทยาเขตปัจจัยหนึ่ง

2.2.2 ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต คือ การให้ความสำคัญกับบุคลากรให้ เข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนในสังคม ความเป็นเลิศในการดำเนินชีวิต จึงเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการวิทยาเขตปัจจัยหนึ่ง

2.2.3 ความเป็นเลิศในวิชาชีพ คือ วิทยาเขตควรมีการวางแผนที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรในแต่ละส่วนงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ ในการผลิตผลงานในสายงานของตนเองให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นผู้ชำนาญการ ให้มีศักยภาพในการทำงานให้มีความแข่งขันในด้านวิชาชีพ ในการทำผลงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารต้องมึนโยบาย และมีแผนงานอย่างชัดเจน และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ

ดังที่กล่าวมา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ มีความสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานของวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ไชวโกลกุล และคณะ (2550) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ : กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การที่คณะมีนโยบายเชื่อมโยงงานด้านวิจัยกับภาระงานสอน และเนื้อหาการวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาและสังคม คณะบดีทุกสมัยมีแนวทางการส่งเสริมทักษะและความรู้ในการทำวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการของคณะอย่างสม่ำเสมอ มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ และในขณะเดียวกันก็ใช้ภูมิปัญญาไทยในการทำวิจัยด้วยการส่งเสริมการทำวิจัยที่หลากหลาย คณะมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ งานวิจัยที่แล้วเสร็จส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยปฏิบัติการ และเป็นงานส่วนบุคคลซึ่งอาจารย์ศึกษาตามความสนใจของตน หรือตามความต้องการของเจ้าของทุน จึงทำให้ในบางครั้งไม่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนับว่าเป็นจุดอ่อนของการดำเนินงาน ส่วนจุดที่โดดเด่น คือ อาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการทำวิจัยเป็นที่เลี้ยงให้กับอาจารย์นักวิจัย เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ประกอบด้วยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การให้ความสำคัญกับผู้ใช้บริการ คือ เป็นศาสตร์และศิลป์ของการจัดการงานบริการวิทยาเขตให้มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลของวิทยาเขตทุกส่วนงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ ควรที่จะพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ ควรมีจิตที่จะให้บริการ มารยาทที่ดีและใช้คำพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้มาติดต่อได้เข้าใจและพอใจ ผู้ใช้บริการก็จะเกิดทัศนคติที่มีต่อการบริการ

3.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรของวิทยาเขตเข้ามามีส่วนร่วม ในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบถึงตัวบุคลากรเอง ตลอดถึงแผนพัฒนาวิทยาเขต ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของวิทยาเขต เพื่อให้มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

3.3 ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง คือ การปรับปรุงวิทยาเขต อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาเขตจะต้องปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน การบริการของวิทยาเขต นั้น จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

ดังที่กล่าวมา จะเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม มีนัยสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานของวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพัฒน์ ชมพุดรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การจัดสภาพการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ และปัจจัยด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาเขต ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานวิทยาเขต นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการสร้างบารมีของผู้บริหารหรือผู้บริหารของวิทยาเขต คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับทางพฤติกรรม เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม เป็นที่ศรัทธาให้กับบุคลากรและบุคคลทั่วไป เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นในการบริหารงานของวิทยาเขต มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ มีความมั่นใจในตนเองของผู้บริหาร ทำงานโดยมีความมุ่งมั่นผลสำเร็จของการทำงาน โดยการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรของตนทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ของตน มีความมั่นใจในทีมงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานโดยใช้ปัญญาในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อวิทยาเขตให้พัฒนาขึ้น และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อแนวทางในการบริหารจัดการวิทยาเขต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำเอาหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อ มาเป็นแนวทางในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วิทยาเขตควรส่งเสริมให้มีการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยการให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 วิทยาเขตควรมีนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ โดยการส่งเสริมให้อาจารย์ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บุคลากรไปสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ และ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในวิถีการค้าเน้นชีวิต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำเอาหลักการมาภิบาล การบริหารคุณภาพโดยรวม และวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ มาเป็นแนวทางในการทดลองใช้ในการบริหารงานของวิทยาเขต โดยการทดลองเปรียบเทียบในกลุ่มของวิทยาเขต เพื่อให้ทราบว่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต

กิตติกรรมประกาศ

ดุชะฎิณีพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล ประธานกรรมการที่ปรึกษาดุชะฎิณีพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ ลินสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบดุชะฎิณีพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ชัย พัฒนพงศา อาจารย์ ดร. สังคม สุวรรณรัตน์ อาจารย์ ดร.ทรงสรรค์ อุดมศิลป์ กรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.วันทนีย์ จันทร์เอี่ยม ที่กรุณาให้ความคิด และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ในการทำดุชะฎิณีพนธ์ทุกขั้นตอนจนกระทั่งประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ด้านต่างๆ ในระหว่างเวลาที่ศึกษาที่มหาวิทยาลัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย ดร.พิสิฏฐ์ โคตรสุโพธิ์ และ รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญโญ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ อาจารย์ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ที่เป็นผู้สนับสนุนข้อมูลด้านการประเมินวิทยาเขต ทั้ง 10 แห่ง ขอขอบคุณ พระมหาอัมพร ชุตินธโร, ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ประเสริฐ ชัยพิภุสิต ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ คุณภัทรภด ฤทธิ์เต็ม เจ้าหน้าที่วิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย และขอขอบคุณ คุณโสภา ปอนถิ่น ที่ช่วยตรวจทานอักษรของดุชะฎิณีพนธ์ให้ ทำให้ดุชะฎิณีพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณรองอธิการบดีวิทยาเขต คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ วิทยาเขตในกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 10 แห่ง ที่ได้โอกาสผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูล และอำนวยความสะดวก ให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม และขอบคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ ครอบครัว และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ทุกคนที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด จึงทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาเขตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ปริญญา สัญพิง, (2553). การศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ (รป.ม. นโยบายสาธารณะ),มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระไพศาล วิสาโล, (2546). พุทธศาสนาในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- พระราชปรียัติ (สฤชดี ประธาตุ), (2549). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรณู คุปต์ชะเอียง และคณะ. (2545), ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ศิริพัฒน์ ชมพู่รัตน์ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนามหาวิทยาลัย นอร์ท-เชียงใหม่.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์ และคณะ, (2557), รูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ, วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา โหมวีโลกุล และคณะ, (2550), การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ : กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รายงานวิจัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุรพล สุปิยะเจริญ, (2541), การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสกสม นิกรสุข.(2545). การบริหารงานธุรการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.