ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0

พระราชรัตนมงคล (มนตรี อภิมนฺติโก ยางธิสาร)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อีเมล:montriyang@gmail.com

Received: June 2, 2019 **Revised:** June 20, 2019 **Accepted:** July 8, 2019

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้ คือ 1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหา วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 2) ด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อด้านทิศทางและด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต จำนวน 75 รูป/คน เครื่องมีที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ($\overline{X}$ = 3.63) และด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ($\overline{X}$ = 3.73) ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) เปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อด้านทิศทางและด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน ต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แนวโน้ม กลยุทธ์ องค์กร การบริหาร มหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย 4.0

The Administrative Directions of Mahamakut Buddhist University in Thailand **4.0**

Prarajrattanamongkol (Montri Aphimontigo Yangthisan)
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University
E-mail: montriyang@gmail.com

ABSTRACTS

The objectives of this research were: to study 1) the attitudes of the personnel towards the administration directions of Mahamakut Buddhist University by focusing on two terms there are first, the administration direction of Mahamakut Buddhist University in Thailand 4.0 and the administration strategies of Mahamakut Buddhist University in 2) to compare the attitudes of the personnel on the administration strategies of Mahamakut Buddhist University in Thailand 4.0. The participants of this study include personnel of Mahamakut Buddhist University in the center and other campuses around 75 persons. The instrument of this study is the rating scale questionnaire.

The results of the study found that 1) the attitudes of the personnel towards the administration directions of Mahamakut Buddhist University is ($\overline{X}$ = 3.68) when considering in each aspect found that both are in the high-level scale as ($\overline{X}$ = 3.63) and ($\overline{X}$ = 3.73). 2) A comparative of the personnel's attitudes of the administrative direction and the administration strategies of Mahamakut Buddhist University in Thailand 4.0 found that the personnel who have differences in gender, age, work, job positions, work locations there is no statistical significance. However, the personnel who have different education level and incomes are statistically significant at the 0.05.

keyword: The Administrative Directions of University, Thailand 4.0

บทนำ

ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยผ่านมาเป็นลำดับ คือ 1.0 ได้แก่ยุคของเกษตรกรรม 2.0 ได้แก่คือยุคอุตสา หกรรมเบา 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมหนักในปัจจุบัน ดังนั้น การก้าวไปสู่ยุค 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ซึ่งในประเด็นดังกล่าว อภิรดี ตันตราภรณ์ (2559) ได้อธิบายว่า รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญแก่ธุรกิจเอสเอ็มอีเอส (SMEs) และสตาร์ทอัพ คือกิจการที่ตั้งขึ้นเพื่อค้นหาโมเดลธุรกิจ (business model) และโดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ (New Business Model) ที่มีนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแนวนโยบายของรัฐบาลที่สร้างประเทศไทยให้มีความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น การจัดการศึกษาของไทยต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และมหาวิทยาลัย 4.0 จะต้องตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ และในประเด็นดังกล่าวนี้ รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร (2560) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นในศตวรรษที่ 21 นอกจากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวแล้วจะต้องตอบสนองนโยบายประชารัฐและเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 อย่างมีคุณภาพ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ทิ้งอุดมการณ์ในการเป็นองค์กรที่สังคมพึ่งพิงได้ และต้องเป็นสังคมอุดมปัญญา และในประเด็นเดียวกันนี้ อุดม คชินทร (2561) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและกระบวนการเรียนการสอน ที่ต้องปรับเปลี่ยนด้วยสื่อใหม่ที่จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น การเรียนออนไลน์ เป็นต้น และมหาวิทยาลัยได้เกิดการแข่งขันภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น ในยุคใหม่นี้ต้องหาจุดเด่นของตนเองให้พบ เพื่อสร้างความแตกต่างและความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งทางด้านสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสถาบันอุดมศึกษายังคงเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการฟื้นฟูทักษะเก่าและเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ในหลายด้าน เพื่อสร้างคนคุณภาพ มีทักษะ คิดได้ ทำงานเป็น ตอบโจทย์ความต้องการอุตสาหกรรมในอนาคต โดยเน้นการเรียนในสถานที่จริง ทำงานจริง นอกจากนี้จะเพิ่มหลักสูตรนอนดีกรี (Non-Degree) ให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ รวมทั้งมีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น มีศาสตร์และสาขาวิชาที่มีความน่าสนใจอย่างหลากหลาย ทั้งนี้เพราะสังคมโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization)

สืบเนื่องจากโลกาภิวัตน์ (globalization) นั้น อารีย์ นัยพินิจและคณะ (2557) กล่าวว่า ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลกได้อย่างรวดเร็ว จนกล่าวได้ว่าเป็นยุคโลกไร้พรมแดนซึ่งบุคคลและองค์กร ต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดการเคลื่อนที่ของคนต่างชาติพันธุ์ ศาสนา ประเพณี แนวคิด จากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ดังนั้น มนุษย์จะต้องปรับตัวและดำรงอยู่ภายใต้ความแตกต่างและความขัดแย้งดังกล่าวให้ได้และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยย่อมต้องปรับตัวเช่นกัน

ตัวอย่าง เช่น อรุณศักดิ์ ตติยะลาภะ (2554) ได้แสดงทัศนะว่า มหาวิทยาลัยทั่วโลกและมหาวิทยาลัยไทยกำลังปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างมากเพื่อให้สอดรับกับทุนนิยมและโลกาภิวัตน์ การบริหารการศึกษาได้กลายเป็นสินค้าชนิดหนึ่งที่ซื้อขายกันได้ จนสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงด้านการค้าเสรีและการบริการขององค์กรการค้าโลก (WTO) ดังนั้น มหาวิทยาลัยทั่วโลกและมหาวิทยาลัยไทยจึงมีการขยายตัวกันอย่างมากมาย เพราะเห็นว่าการศึกษาเป็นสินค้าส่งออก การเปิดหลักสูตรภาคพิเศษ การเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต และการขยายสาขา หรือวิทยาเขต เป็นต้น เป็นการปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบ "ธุรกิจการศึกษา" มากขึ้น โดยการแปรสภาพมหาวิทยาลัยรัฐให้มีลักษณะของความเป็นเอกชน (Privatization) 2) การนำหลักการตลาดนิยม (marketization) มาใช้ ดังนั้น มหา วิทยาลัยจึงต้องทบทวนบทบาทของตนเอง ระหว่างการเป็นสถาบัน "เทวลัย" ที่เน้นสร้างองค์ความรู้ หรือจะเป็นสถาบันที่มุ่งเพียงแสวงหาผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ทั้งนี้เพราะเทรนด์ (trend) ที่กำลังเป็นที่นิยมทางด้านการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ นอกจากจะมีหลักสูตรใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ในอีกด้านหนึ่งได้มีหลักสูตรเก่า ๆ ที่ปิดตัวลงไปจากระบบการศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยมากมายหลายแห่งที่ต้องปิดตัวลงไปด้วย ดังเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่ง อุดม คชินทร (2561) รัฐมนตรีช่วยกระทรวงศึกษาธิการ ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเล็ก ๆ ของเอกชนได้ปิดตัวลงไปหลายแห่ง ซึ่งมาถึงปี 2560 ในสหรัฐฯ มีสถาบันอุดม ศึกษาปิดตัวแล้ว 500 แห่ง และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 2,000 แห่งใน 10 ปีข้างหน้า สถานการณ์ดังกล่าวได้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยคือข่าวมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ประกาศปิดหลักสูตรไป 36 สาขา บางคณะเหลือเพียงสาขาเดียว บางคณะต้องควบรวมกัน และนักวิชาการที่ทำนายว่า ภายใน 3 ปีนี้ มหา วิทยาลัยในไทยจะเหลือเพียง 120 แห่ง จากปัจจุบัน 150 แห่ง และหลายแห่งต้องหาทางออกและหาทางปรับตัวว่าควรปรับตัวอย่างไร และโฉมหน้ามหาวิทยาลัยในอนาคตที่จะต้องดิ้นรนจะกลายเป็นอย่างไร

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า มีหลายประการ ซึ่งปัจจัยแรกคือขาดแคลนนักศึกษาเพราะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดของเด็กที่มีจำนวนน้อยลง และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ดังที่ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2561) ซึ่งเป็นนักสถิติและอาจารย์คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้ให้ข้อมูลว่า "แต่ละปีมหาวิทยาลัยไทยมีที่ว่างสำหรับรับ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีละ 150,000 คน แต่มีนักศึกษาเข้าศึกษาเพียง 80,000 คน" และในต่าง ประเทศก็เกิดปัญหาดังกล่าวนี้เช่นกัน ดังที่ อีริค คูก (Eric Cooke,2015) ซึ่งเป็นครูสอนพิเศษอาวุโสที่เกษียณจากภาควิชาอิเล็กทรอนิกส์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่เซาแธมป์ตัน (University of Southampton) ได้นำเสนอข้อมูลว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังแข่งกับพลิกห้องเรียนจากการบรรยายที่น่าเบื่อหน่ายไปสู่การเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ที่ใช้งานได้ (active learning) เพิ่มขึ้น ด้วยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งปัจจุบันนัก ศึกษาสามารถอยู่ที่บ้านแต่สามารถดูดซับเนื้อหาการบรรยายทางออนไลน์ แล้วมาที่มหาวิทยาลัยเพื่อสอนเพื่อหารือเกี่ยวกับสิ่งที่นักศึกษาไม่เข้าใจจากแล็ปท็อป และวอร์เรนเบบบิงตัน (Warren Bebbington,2015) ซึ่งเป็นรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแอดิเลด (Adelaide) ประเทศออสเตรเลีย ในปี พ. ศ. 2556 ได้ประกาศว่าแอดิเลดจะเสนอลดการบรรยายให้น้อยลงและการสอนในกลุ่มย่อยมากขึ้น และสเตเว่น สวอร์ซ (Steven Schwartz,2015) ซึ่งเป็นอดีตรองอธิการบดีของ

มหาวิทยาลัยแมคารี่ (Macquarie University) และมหา วิทยาลัยเมอร์ดอค (Murdoch University) ในออสเตรเลียและมหาวิทยาลัยบรูเนล ลอนดอน (Brunel Univer sity London) ได้นำเสนอว่าอุปกรณ์จะเข้ามาแทนที่คณะนักวิชาการภายในปี 2030 แนวคิดของแต่ละวิทยาเขตจะค่อย ๆ หายไป รูปแบบสองภาคการศึกษาจะถูกแทนที่โดยการเรียนรู้ตลอดทั้งปี และเมื่อสถานการณ์การจัดการศึกษาของไทยในยุคปฏิวัติของศาสตร์เทคโนโลยีการศึกษาไทยในยุค 4.0 เป็นดังกล่าวแล้วนั้น อัญชลี วิมลศิลป์ (2561) แสดงทัศนะว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการศึกษาที่มีผลต่อการศึกษาซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลเป็นการใช้เทคโนโลยีที่ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มในเชิงบวก คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา นำไปทดลองใช้ และประเมินผล กระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเพิ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและปรับปรุงผลการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยของไทยร่วมถึงมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่ง อำนาจ บัวศิริ (2559) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิรูปมหาวิทยาลัยสงฆ์ว่า วิสัย ทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปีและโมเดลประเทศไทย 4.0 ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งปรัชญามหาวิทยาลัย คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา(Academic Excellence based on Buddhism) เป็นมหาวิทยาลัยที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทยจะปรับตัวของการบริหารไปในทิศทางใด นั้น การวิจัยเรื่อง ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 (Trend and strategy for Organization of Maha makut Bud dhist University in Thailand 4.0) ครั้งนี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อจะนำผลของการวิจัยไปพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลและมหาวิท ยาลัย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 2) ด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือการค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลขและออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษาด้วยการจัดเตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้มี

คุณภาพและใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุป ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของมหาวิท ยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขตจำนวน 75 รูป/คน ที่เข้าร่วมในการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2560 ระหว่างวันที่ 10-11 กันยายน 2561 ณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยดำเนินการเจาะจงเอาสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งในสังกัดส่วนกลางและวิทยาเขตจำนวน 75 รูป/คน ที่สมัครใจในการตอบแบบสอบถาม และการเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น เนื่องจากประชากรมีน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเอาประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า 1) เพศ บรรพชิต 24 รูปคิดเป็นร้อยละ 32.00 คฤหัสชาย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 คฤหัสถ์หญิง 19 คนคิดเป็นร้อยละ 25.33 2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา 4 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ปริญญาตรี 21 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ปริญญาโท 28 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 ปริญญาเอก 22 คิดเป็นร้อยละ 29.33 3) อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี 31 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 5-10 ปี 28 รูป/คน คิดเป็นร้อย 37.33 11-15 ปี 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 16 ปีขึ้นไป 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 4) ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ 32 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 อาจารย์ 36 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 48.00ผู้บริหาร 7 รูป/คน คิดเป็นร้อย 9.33 5) สถานที่ทำงาน ส่วนกลาง 59 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 78.67 วิทยาเขต 16 รูป/คน คิดเป็นร้อย 21.33

2. ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ($\overline{X}$ = 3.63) และด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ($\overline{X}$ = 3.73) ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. เมื่อพิจารณาด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทั้งสองด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อที่ว่า ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนสมัยใหม่ คือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดทักษะการเรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการ ด้วยการนำความรู้ที่รวมเอาหลายสาขาวิชามาประกอบกัน ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาโดยการเน้นภาคปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.73)

4. เมื่อพิจารณาด้านด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ด้านยุทธ ศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทั้งสองด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อที่

ว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตที่เป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ให้บัณฑิตมีคุณลักษณะเฉพาะโดดเด่น ที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตรงกับความต้องการของสังคม (graduate's identity) ($\overline{X}$ = 3.85) และข้อที่ว่าการให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สังคมเป้าหมายหลัก โดยให้มีผลงานการบริการวิชาการพระพุทธศาสนาที่เกิดจากความร่วม มือของชุมชน ภาครัฐ และภาค เอกชน (community participation) ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ใน 10 ปีข้างหน้ามุ่งให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการบริการวิชาการทางพระพุทธ ศาสนาแก่สังคมในระดับดีเลิศของประเทศและเป็นสถาบันชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ($\overline{X}$ = 3.85) และข้อที่ว่า การอนุรักษ์ฟื้นฟูปกป้องศิลปวัฒนธรรมของไทยให้ยั่งยืนและเผยแพร่สู่นานาชาติโดยให้มีผลงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกิดจากการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการพระพุทธศาสนา และการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญของชุมชน (community integration) ($\overline{X}$ = 3.85)

5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ กับทัศนคติที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามเพศ ทั้ง 2 ด้าน พบว่า ค่า sig. ในแต่ละด้านมากกว่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

6. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้ง 2 ด้าน พบว่า ค่า sig. โดยรวมและรายด้าน โดยรวม พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F= 7.16, P=0.00) และรายด้าน พบว่า ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test.)

7. ผลการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ = -1.44) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ($\overline{X}$ = -1.41) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาเอก ($\overline{X}$ = -1.41)

8. ผลการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อการบริหาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยา ลัยฯ ด้านทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบ เทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$ =-1.26) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ($\overline{X}$ =-1.32) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาเอก ($\overline{X}$ =-1.68)

9. ผลการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 ด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยา ลัยฯ ด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบ เทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี($\overline{X}$ =-1.26) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ($\overline{X}$ =-1.32) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาปริญญาเอก ($\overline{X}$ =-1.68)

10. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานกับทัศนคติที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามอายุงาน ทั้ง 2 ด้าน พบว่า ค่า sig. ในแต่ละด้านมากกว่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าอายุงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญต่างสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

11. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานกับทัศนคติ

ที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามอายุงาน ทั้ง 2 ด้าน พบว่า ค่า sig. ในแต่ละด้านมากกว่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญต่างสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

12. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่สถานที่ทำงานต่างกันที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมและรายด้าน พบว่า จากการทดสอบ t-test บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารมหาวิทยาลัยฯ โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นั้น ที่เป็นเช่นนั้นเพราะบุคลากรเข้าใจนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลซึ่งการบริหารมหาวิทยาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวนั้น ซึ่งทางด้านมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้มีการปรับตัว คือเมื่อ พ.ศ.2557 ได้เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2565) และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้มีการตื่นตัวหลายประการ เช่น การส่งเสริมให้บุคลาการมีการศึกษาวิจัย ดังที่ ฉัชศุภางค์ สารมาศ (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพระมหามงคล สารินทร์ (2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนพระมหากิจการ โชติปญฺโญ (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิ ภาพ และบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำเห็นความสำคัญของการใช้คนและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การ นั้น ๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป โดยหลักในการบริหารงานบุคคลเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการเสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แน่ชัดในการบริหารงาน โดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้นำแนวทางการพัฒนา องค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุด ทั้งนี้ กระบวนการในการบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และ การให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และ เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุป และกำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบ แนวคิดและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้เป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติ งาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาล้วนเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าต่อการบริหาร งานทุก ๆ อย่าง รวมถึงการบริหารบริหารงานบุคคล ที่จะทำให้ทุกคนในองค์การที่ได้ประพฤติปฏิบัติตาม หลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาแล้ว จะทำให้เกิดการบริหารงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ตามที่องค์การนั้นตั้งไว้ จึงมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ประพฤติปฏิบัติ และจุฑามาศ การสินครบุรี (2559) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ผลศึกษาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก 2) ผลศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก 3) ผลศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่า ด้านการวัดผลและการประเมินผลส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการศึกษาวิจัย และด้านจัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาในมหาวิยาลัย ทั้งนี้ ในการบริหารมหาวิทยาลัยต้องกำหนดทิศทางให้ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ดำเนินการเพื่อให้มีการกำหนดทิศทางของการบริหารมหาวิทยาลัยไว้เช่นกัน ดังที่ได้พบในงานวิจัยของ ดุษณี ดำมี (2560) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับทิศทางและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยระดับหน่วยงาน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับโลก เพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กร พบว่า การวิจัยเป็นภารกิจที่มีความสำคญในองค์กรทั้งนี้เพราะองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ จะสามารถเกิดขึ้นได้หากมีกระบวนการวิจยและพัฒนาการบริหารจัดเก็บข้อมูลความรู้และประสบการณ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ทางด้านการบริหารจัดการความรู้นั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้มีการดำเนินการแล้วเช่นกัน ดังที่ได้พบในงานวิจัยของ ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2561) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสำรวจความรู้ภาย ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งในด้านปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ด้านการสำรวจความรู้ภายในหน่วยงานมีปัญหาและอุปสรรคือยังมีความเข้าใจในเรื่องของการสำรวจความรู้ไม่ชัดเจน และไม่เห็นความสำคัญของการสำรวจความรู้เนื่องจากไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บมีปัญหาและอุปสรรค คือขาดการวางแผนด้านสำรวจความรู้ การรวบรวมข้อมูลมีความซ้ำซ้อน และขาดระบบการดำเนินงาน รวบรวม จัดเก็บที่ดี ไม่มีการสะสมความรู้เดิมอย่างเป็นระบบต้องใช้เวลาในการค้นหา ด้านการพัฒนาความรู้มีปัญหาและอุปสรรค คือขาดแกนนำในการเสนอและพัฒนางานในระบบใหม่ เมื่อเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานก็เหมือนกับว่าการปฏิบัติงานต้องเริ่มกันใหม่ และความรู้ในองค์การความรู้ภายนอกองค์กรไม่เชื่อมโยงกับงาน ขาดการจัดบริบทในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้มีปัญหาและอุปสรรค คือเป็นเรื่องที่ไม่คุ้นเคยในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีการแข่งขันกันในหน่วยงาน ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ในงานวิจัยดังกล่าวยังได้พบแนวทางการบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช คือ ด้านการสำรวจความรู้ภายในหน่วยงาน ควรให้ผู้บริหาร

ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการสำรวจความรู้ภายใน และควรมีตัวอย่างเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาเป็นแนวทาง ด้านการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและการจัดเก็บ ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ที่แสดงถึงการนำความรู้ในตัวบุคคลออกมาเป็นความรู้ของหน่วยงาน รวบรวมความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ และควรจัดการอบรมด้านการรวบรวมและจัดเก็บให้กับบุคลากร ด้านการพัฒนาความรู้ควรตั้งหัวหน้างานกลาง ทำหน้าที่ดูแลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายขับเคลื่อนให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกิจกรรมทุกครั้งโดยการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างความตระหนักในหน้าที่การพัฒนาความรู้ว่าไม่ใช่เป็นงานของใครคนใดแต่ต้องตระหนักว่าเป็นภาระของทุกคน ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้หน่วยงานควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการแบ่งปันสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จัดให้มีการพบปะกันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสัมมนาร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในวาระต่าง ๆ ส่วนทางด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแล้วเช่นกัน ดังที่ได้พบในงานวิจัยของ พีรพัฒน์ เพชรแก้ว (2561) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่พบว่า ความพร้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฯ คือ มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมชี้แจงบอกภาระงานในหน้าที่ที่ชัดเจน การบรรยาย ภาระงานในหน้าที่ (Job Description) หรือทำเอกสาร คู่มือ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ จัดอบรมสัมมนา นันทนาการให้กับบุคลากร เพื่อลดความเป็นอัตตาของตัวเอง จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนทำกิจกรรมร่วมกัน วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในหน่วยงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง จัดวันแลกเปลี่ยนความรู้ (KM DAY) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจในงานที่ทำ รวมถึงความเข้าใจในงานของส่วนงานอื่นด้วย รวมทั้งมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ครบวงจร โดยเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และทางด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนั้น มหาวิทยาลัยฯ ได้ส่งเสริมและสนับ สนุนให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังที่ได้พบในงานวิจัยของ พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร) และคณะ ที่ได้วิจัยเรื่องแนวคิดการบูรณาการความรู้ในอริยสัจเพื่อพัฒนากระบวนการการจัดการเรียนการสอนคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการการจัดการเรียนการสอนคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยา ลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานต่างกัน

มีทัศนคติต่อทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม พบว่า บุคลา กรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตก ต่างเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่บุคลากรมีระ ดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา มีภาระหน้าที่ในการทำ งานทางด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนมากกว่าการรับรู้งานทางด้านการบริหาร จึงทำให้ทัศนคติที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งทางมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเพราะมหาวิทยาลัยในยุคไทยแลนด์ 4.0 จนต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมโลกในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ดังที่ อารีย์ นัยพินิจ และคณะ (2557) ที่ได้อธิบายถึงยุคโลกาภิวัตน์แล้วว่าบุคคลและองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งทัศนคติของบุคลากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาที่แตกต่างไปจากทัศนคติของบุคคลกรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่านั้นอาจเป็นพระการขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในวงจำกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรนำผลของการวิจัยนี้ไปดำเนินนโยบายมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยุค 4.0 และควรเป็นภารกิจเร่งด่วน และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยทางด้านทิศทางและด้านยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลยุคประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้ต้องไม่ให้มหาวิทยาลัยเสียหลักการสำคัญคือปรัชญาที่ว่า "ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา (Academic Excellence based on Buddhism)"

ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหลักตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2565)

บรรณานุกรม

จุฑามาศ การสินครบุรี.(2559*).การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.วารสารศึกษาศาสตร์ มมร ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม2559*). สืบค้นวันที่ 8 กันยายน2561จากhttp://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view /118

ฉัชศุภางค์ สารมาศ.(2556).แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. นครปฐม:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดุษณี ดำมี.(2560*).ทิศทางและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยระดับหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยและระดับโลกเพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กร.สืบค้นวันที่ 9 สิงหาคม 2561 จาก http://www.aihd.* mahidol.ac.th/ res/wp-content/uploads/2014/05/2-Trend-and-strategy-in-promoting-strategic-research....pdf

ทิพมาศ เศวตวรโชติ.(2561*).การบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรี ธรรมาโศกราช.วารสารศึกษาศาสตร์ มมร ปีที่6 ฉบับที่1 (มกราคม -มิถุนายน 2561*). สืบค้นวันที่ 8กันยายน 2561 จาก http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/186

พระมหากิจการ โชติปญฺโญ.(2558*).การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา.บัณฑิตศาส์น มมร ประจำเดือน กรกฎาคม- ธันวาคม255สืบค้นวันที 8 กันยายน 2561 จาก http:// ojs. mbu.* ac.th/index.php/ju/issue/view/5

พระมหามงคล สารินทร์.(2558*).การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.สืบค้นวันที่ 9 สิงหาคม 2561 จาก http:// ejournals.* swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/5381

มานิต บุญประเสริฐและคณะ.(2550).การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา.กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2560). *มหาวิทยาลัย4.0:กับการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ.* สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม 2561 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_414150

อภิรดี ตันตราภรณ์.(2559*).พาณิชย์เผยแผนพัฒนาSMEs สู่การเป็นSmart Enterprise.* สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2561จาก http://www.thansettakij.com/content/97352

อรุณศักดิ์ ตติยะลาภะ. (2554). *มหาวิทยาลัยไทยในยุคทุนนิยม โลกาภิวัตน์:จุดปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ มหาวิทยาลัยไทยบนความท้าทาย.* สืบค้นวันที่19 มิถุนายน 2561จาก http://acad.vru.ac.th/ Journal/ 02_1-2.pdf

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2561). *สถิติการเกิดของเด็กไทย.* สืบค้นวันที่ 18 มิถุนายน 2561 จาก https:// thematter.co/ pulse/future-of-university/43895

อารีย์ นัยพินิจและคณะ. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์.* วารสาร ปัญญาภิวัฒน์,ปีที่ 8 ฉบับที่ 1ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2559.

อำนาจ บัวศิริ. (2559*).มหาวิทยาลัยสงฆ์กับนโยบายประเทศไทย4.0.บัณฑิตศาส์น มมร ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธนวาคม2559.สืบค้นวันที่ 8 กันยายน 2561 จาก http://ojs.mbu.ac.th/index.* php/ju/issue /view/5

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

Eric Cooke.(2015*).The pedagogic pendulum will swing back towards the lecture as the importance of an analytical mind becomes appreciated once more. Retrieved June 19,2018,fromhttps://www.* timeshighereducation.com/features/what-wil l-universities-look-like-in-2030-future-perfect

Steven Schwartz. (2015). *Devices will replace academic faculty by 2030.The concept of individual campuses will slowly disappear.The two-semester pattern will be replaced by year-round learning. Retrieved June 19,2018,fromhttps://www.* timeshighereducation.com/features/what-will-universities-look-like-in-2030-future-perfect

Warren Bebbington. (2015). *Exams that emphasise mastery of taught knowledge will no longer be the primary tool for judging student performance.* Retrieved June 19,2018,fromhttps://www.timeshighereducation.com/features/what-wil l-universities-look-like-in-2030-future-perfect