

การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ
: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญาานิพนธ์
ของ
คณะอง พิณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤศจิกายน 2549

การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ
: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญาณิพนธ์
ของ
คะนอง พิณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤศจิกายน 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ
: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
คณะอง พิลุน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2549

คณะอง พิลุน. (2549) . การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . ปริญญาโท . ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 ด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย ด้านทรัพยากร ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง ด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาคือ ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 20 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

นโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน คือ การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะ ทางด้านพระพุทธศาสนา มีโครงสร้าง และการแบ่งส่วนงานที่เหมาะสม

ด้านทรัพยากร ยังประสบปัญหา ไม่เพียงพอ ทั้งงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกเต็มใจพอใจต่อสถานภาพ และบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่

ด้านการสนับสนุนทางการเมือง นักการเมืองได้ให้การสนับสนุนมหาวิทยาลัยในด้าน การงบประมาณ การออกกฎหมาย การประสานงาน การจัดหาทุน เป็นต้น

ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีความยืดหยุ่นสูง และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า ความสำเร็จของภารกิจทั้ง 4 ด้าน โดยดูจากสถิติเป็นตัวชี้วัดว่า จำนวนนิสิตมีมากขึ้น ทั้งปริญญาตรี โท เอก งานวิจัยเน้นการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ประชาชนรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้นจากการทำงานด้านการบริการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ของนิสิตและบุคลากรของมหาวิทยาลัย

THE POLICY IMPLEMENTATION OF SANGHA UNIVERSITY
: A CASE STUDY OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
KANONG PILUN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Public Administration in Public Policy
at Srinakharinwirot University
November 2006

Kanong Pilun. (2006). *The Policy Implementation of Sangha University : a case study Of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. Master thesis, M.P.A. (Public Policy). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr.Chollavit Jearajit , Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom.

The purpose of this research is to study problems, obstacles and factors which influence to policy implementation of Sangha University according to Mahachulalongkornrajavidyalaya University Act B.E. 2540 by focusing on that area in clearness and structure of policy, resources, attitude of implementators, Political support, communication and co-ordination within organization, result problem and obstacles in policy implementation. The methodology of in-depth interview is adapted in this research by randomizing sample from managements, lectures and officers of Mahachulalongkornrajavidyalaya University altogether 20 persons.

The results of this research were as follows:

Policy: According to Mahachulalongkornrajavidyalaya University Act B.E. 2540, Sangha university has a clear policy to be specialized university in Buddhism with suitable structure and division.

Resources : Sangha university is still facing resources problems, a lack of budget, staff and material especially specialized staff and modern material.

Attitude of implementators : Managements, lecturers and staffs are happy and satisfied with status roll and duty in the present.

Political support : Politician has supported sangha university in budget, legislation, co-ordination and fundraising etc.

Communication and co-ordination within organization is highly flexible as well as sangha university has a good contact with governmental and private organization.

Result of policy implementation according to 4 missions viz. education, research, public services and preservation of arts and culture was found successfully by assessing from increased statistics of students in undergraduate, post graduated and doctoral degree level. Research of sangha university has emphasized on Buddhism. People know more about sangha university from public services and preservation of arts and culture of students and staffs of the university.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ของ
คะนอง พิณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่.....เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2549

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... ประธาน
(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชวีรินทร์ ฉายาชวลิต)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงในการให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากอาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ประธานที่ปรึกษา ปริญญานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์จักราทิศย์ ธนาคม และ อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาขวลิต ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก ดร.สุชาติ ผิวงาม อาจารย์ที่ผู้วิจัยเคารพนับถือ ที่ช่วยชี้แนะให้นิสิตได้พบทางออกเมื่อยามมีปัญหาในการทำวิจัย หากขาดคำชี้แนะดังกล่าว งานวิจัยคงไม่เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสาร ตำราต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ อ้างอิงในการทำปริญญานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าแก่ผู้วิจัยในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบรรพชาญ บุญรักษา พระมหาสุรรัตน์ เย็นเสมอ พระมหาสุรียา สุขเขต และ สามเณรสุวิทย์ แซ่วรัมย์ ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยด้านเอกสารและการจัดพิมพ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ผู้วิจัยประสบปัญหา ทำให้ผู้วิจัยได้รับความสะดวกในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณธนากร จารุตั้งสกุล ผู้ที่คอยช่วยเหลือและคอยให้คำแนะนำผู้วิจัยในทุกๆ เรื่อง คุณหนูรักษ์ คำสีทา คุณจำปี เบาสันเทียะ พี่มานะ ตลอดทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคน โดยเฉพาะเพื่อน รป.ม.รุ่น 2 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้มาตั้งแต่ต้น

หากคุณค่าและประโยชน์ได้อันจะพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนั้น เพื่อตอบแทนพระคุณแต่ คุณพ่อชัย - คุณแม่ทอง บิดามารดาผู้ให้กำเนิด ที่ได้ให้กำลังใจและแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัยเสมอมา ญาติมิตรทั้งหลาย ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยดีตลอดมา แต่หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

คะนอง พิณ

ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของนโยบายสาธารณะ.....	7
ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	10
ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	15
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	19
เครื่องวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	24
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของนโยบาย.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	57
วิธีดำเนินงานวิจัย.....	57
สรุปผลการศึกษา.....	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญอาจารย์ภายนอก.....	80
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย.....	82
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	87
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก.....	90
ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์	92

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิตินิสิต หลักสูตร และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2545-2548.....	2
2 แสดงงบประมาณรายปีของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2546-2548.....	3
3 แสดงข้อมูลพื้นฐานบุคลากร.....	37

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการนโยบายสาธารณะ.....	10
2 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	14
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และขั้นตอนอื่นในขั้นตอนนโยบาย.....	16
4 องค์ประกอบหลักในศาสตร์การวิเคราะห์นโยบาย.....	17
5 ทิศทางและผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค และในระดับจุลภาค.....	18
6 ตัวอย่างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญแก่การศึกษามาช้านาน นับเนื่องมาแต่ครั้งโบราณ การศึกษาของไทยได้เริ่มต้นขึ้นที่วัด โรงเรียนทุกโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในวัดจะมีพระภิกษุเป็นผู้สอนหลักวิชาความรู้ควบคู่ไปกับการอบรมศีลธรรมจรยา จึงกล่าวได้ว่า หลักธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนาก็คือระบบแห่งการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาตนนั่นเอง ซึ่งมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ไตรสิกขา ทั้งนี้ ก็เพราะพระพุทธศาสนาถือว่า “สิกขา” หรือ “ศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้นักศึกษามีชีวิตที่งอกงามจนบรรลุถึงอิสรภาพขั้นสูงสุด ดังพระพุทธเจ้าทรงเป็นแบบอย่างแห่งการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาจนพ้นจากความเป็นปุถุชนอย่างสิ้นเชิง การให้ความสำคัญแก่การศึกษานี้ จะเห็นเด่นชัดเมื่อมองไปยังแบบแผนของชุมชนสงฆ์และชีวิตบรรพชิต เริ่มตั้งแต่การบวช โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการบวช คือ การศึกษา ดังคนไทยมักเรียกกันว่า “บวชเรียน” สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้การศึกษาหรือการฝึกฝนในระหว่างบวชเป็นไปได้ด้วยดี ก็คือ วินัย ซึ่งบางครั้งแปลว่า “การฝึก” และเมื่อแยกวินัยออกเป็นข้อๆที่เรียกว่า “สิกขาบท” ก็จะทำให้จุดมุ่งหมายในแง่การศึกษาชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เพราะสิกขาบทแปลว่า “ข้อศึกษา” หรือ “ข้อฝึก” สิกขาบทนี้เป็นสิ่งที่พระทุกรูปจะต้องถือปฏิบัติ ต่อเมื่อลาจากเพศบรรพชิตกลับไปเป็นคฤหัสถ์แล้ว จึงถือว่าหมดพันธะในการปฏิบัติตามสิกขาบท เรียกว่าเลิกจากการศึกษาหรือ “ลาสิกขา” (พระไพศาล วิสาโล.2546 : 285-286) การให้การศึกษาแก่พระสงฆ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นในพระพุทธศาสนา การให้การศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาจึงมีบทบาทสำคัญที่สุด (พระมหาสมชาย คุศลจิตโต. 2540 :19) และการจะได้ปัญญานั้นก็ต้องมีกระบวนการฝึกอบรมตนเอง คือ ระบบการศึกษา ระบบการสร้างปัญญา ความมั่นคงหรือความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาก็คือความเจริญรุ่งเรืองแห่งปัญญา

ด้วยเหตุนี้ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงสถาปนามหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นแก่คณะสงฆ์ เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนาชั้นสูงและวิชาการสาขาอื่นๆ ของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ผู้สนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักสองประการ คือ *ประการที่หนึ่ง* เป็นการให้การศึกษาค้นคว้าและแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาการทางพระพุทธ ศาสนา เพื่อประยุกต์เข้ากับศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อันจะอำนวยประโยชน์แก่การดำเนินชีวิต การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาสังคม *ประการที่สอง* เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาบุคคลให้สมดุลในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจและปัญญา

ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย จวบจนถึงปีพุทธศักราช 2540 รัฐบาล โดยการนำของ พล.อ.ชาวลิต ยงใจยุทธ จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้มหาวิทยาลัยจัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา

แก่พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (บุญหนา จิมาหัง .2548 : 62-64) ที่ผ่านมามหาวิทยาลัย มีบทบาทในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้สูญเสียโอกาสทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เพราะยังมีเยาวชนอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสนใจ และพ่อแม่ผู้ปกครองก็สนับสนุนให้เลือกการศึกษาทางนี้ ทั้งมีบทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่คณะสงฆ์ อย่างน้อยมหาวิทยาลัยก็ได้ช่วยพระสงฆ์ให้เป็นพระสงฆ์ที่มีคุณภาพ และช่วยพระสงฆ์ที่จะเป็นคฤหัสถ์ให้เป็นคฤหัสถ์ที่ดีมีศีลธรรม และช่วยสร้างเวทีให้พระสงฆ์ได้ทำงานในพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเข้าสู่สังคม มหาวิทยาลัยต้องต่อสู้และดิ้นรนเพื่อให้ได้รับการยอมรับทั้งในทางกฎหมาย และในแวดวงวิชาการ ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐไม่เพียงพอต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในหลาย ๆ ด้าน เช่น การวิจัย การจัดการศึกษา การบริการ เป็นต้น โดยย้อนกลับไปดูเมื่อปี 2530 รัฐให้เงินอุดหนุนแก่ผู้เรียนปริยัติธรรมหัวละ 65 บาทต่อปี ขณะที่อุดหนุนนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนของรัฐหัวละ 3,127 บาทต่อปี สำหรับพระที่เรียนมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้นได้เงินอุดหนุนจากรัฐหัวละ 489 บาทต่อปี ตรงกันข้ามกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ได้เงินอุดหนุนหัวละ 25,000 บาทต่อปี (พระไพศาล วิสาโล. 2546 : 325) เมื่อขาดงบประมาณ มหาวิทยาลัยก็ดำเนินการไปอย่างลำบาก โดยในแต่ละปีมหาวิทยาลัยต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น เพราะมีภารกิจมากขึ้น ทั้งนิสิตและบุคลากรก็เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังจะเห็นได้จากตารางข้างล่าง

ตาราง 1 สถิตินิสิต หลักสูตร และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2545-2548

			2545	2546	2547	2548
		ระดับปริญญาตรี	2,054	2,488	2,621	2,360
จำนวนนิสิตใหม่	ระดับ	ปริญญาโท	39	86	108	205
	บัณฑิตศึกษา	ปริญญาเอก	-	-	15	18
		ระดับปริญญาตรี	25	25	25	25
จำนวนหลักสูตร	ระดับ	ปริญญาโท	5	5	5	5
	บัณฑิตศึกษา	ปริญญาเอก	2	2	2	2
		ระดับปริญญาตรี	938	1,461	1,791	1,808
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	ระดับ	ปริญญาโท	21	29	40	51
	บัณฑิตศึกษา	ปริญญาเอก	-	-	-	5

ที่มา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .2548 : 24.

ตาราง 2 แสดงงบประมาณรายปีของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2546-2548

แหล่งเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี					
ปีงบประมาณ	เงินอุดหนุนจากรัฐ	ร้อยละ	เงินรายได้	ร้อยละ	รวม
2546	288,305,600	80.56	67,576,606	19.44	357,882,206
2547	308,207,000	47.56	337,838,275	52.44	648,045,275
2548	529,668,723	60.20	130,763,073	19.80	660,431,796

ที่มา : กองแผนงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .2548 : 29.

จากตารางจะเห็นได้ว่างบประมาณได้มีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ในความเป็นจริงก็ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สาเหตุเพราะว่า งบประมาณดังกล่าวต้องใช้จ่ายในหมวดค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ เหลือเพียงเล็กน้อยที่จะใช้จ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และดำเนินงานตามภารกิจด้านอื่นซึ่งยังไม่เพียงพอ แต่มหาวิทยาลัยดำเนินกิจการมาได้ทุกวันนี้ก็ด้วยเงินบริจาคของผู้มีจิตศรัทธาทั้งสิ้น จนเมื่อถึงปี พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 จึงได้ขอตั้งงบประมาณเอง ผ่านสำนักงบประมาณ เป็นจำนวน 119,729,800 บาท เป็นงบประมาณที่สูงที่สุดเท่าที่เคยจัดตั้ง แต่กระนั้นก็ยังถูกสำนักงบประมาณตัดงบบอกไปบางส่วน ในช่วงปี 2546-2548 เป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยได้งบประมาณมากที่สุด เพราะเป็นช่วงที่กำลังสร้างมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ที่วังน้อยซึ่งใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก รวมทั้งภารกิจของมหาวิทยาลัยที่ต้องดำเนินงานให้ครบทั้ง 4 ด้าน ตามวัตถุประสงค์และนโยบาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

นับตั้งแต่ พ.ศ.2540 หลังจากมหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติรับรองสถานภาพ โดยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการ เป็นต้นมา โครงสร้างระบบการทำงานแบบเดิมจึงเปลี่ยนไป โดยมีความแตกต่างจากก่อนที่ยังไม่ได้มีพระราชบัญญัติรับรองมาก ซึ่งระบบตั้งโครงสร้างแบบเดิม อาจเหมาะสมกับการดำเนินงานในสมัยก่อน แต่เมื่อองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงตามภารกิจ โครงสร้างเดิมย่อมไม่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานใหม่ โดยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น 43 ส่วนงาน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการจัดตั้งส่วนงาน พ.ศ. 2541 (พิไล จิรไกรศิริ .2543 : 5) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ก็มีมากขึ้น ตามที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ และด้วยบุคลากรที่มากขึ้นและงบประมาณที่มากขึ้นกว่าแต่ก่อน เห็นได้จากปีงบประมาณ พ.ศ.2546 ใช้งบถึง 288,305,600 บาท และปี 2547 ก็ได้เพิ่มขึ้นคือ 308,203,000 บาท ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจึงต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพกว่าแต่ก่อน ทั้งการจัดหลักสูตรที่ต้องเป็นมาตรฐานสากลเพื่อให้สังคมยอมรับ ล้วนเป็นปัญหาในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัญหาและอุปสรรคและปัจจัยใดบ้าง ที่จะนำนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัย ไปปรับใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปปรับปรุงนโยบายเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540
2. เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ว่า ประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร
3. เพื่อนำผลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะ ในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” จะศึกษาเฉพาะ การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ โดยมีขอบข่ายการศึกษาดังนี้คือ

- ด้านพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
- ประชากร คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในส่วนกลางจำนวน 263 รูป/คน
- ด้านเนื้อหา คือ ศักยภาพปัญหาและอุปสรรค รวมถึงความสำเร็จของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.254 ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
- ด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. - 31 ส.ค.2549

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นจะแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะเป็นการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารภายใน ผลการประชุมของผู้บริหารในแต่ละครั้ง รายงานประจำปี และส่วนที่สอง จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสนทนากับเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ โดยมีกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ(Quantitative Analysis) โดยการอ้างตามเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการอธิบายเชิงพรรณนาและ

วิเคราะห์ (Descriptive Analytical) โดยวิเคราะห์ถึงผลสำเร็จของนโยบาย ผลกระทบที่เกิดขึ้น และอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมสรุป และเสนอแนะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีศัพท์ที่ใช้เฉพาะ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงมอบหมายหรือสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2540 ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยสงฆ์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วัดมหาธาตุ และศูนย์วัดศรีสุदारาม กรุงเทพฯ

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ

บุคลากรของมหาวิทยาลัย หมายถึง อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่

ความชัดเจนของนโยบายและโครงสร้างนโยบาย หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 และรวมถึงโครงสร้างของระเบียบ คำสั่งหรือประกาศต่างๆที่ตราขึ้นโดยอำนาจแห่ง พ.ร.บ. โดยพิจารณาเหตุผลในการตรากฎหมาย วัตถุประสงค์และความสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

ทรัพยากร หมายถึง งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540

ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง แนวความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ต่อผู้ปฏิบัติและผู้บริหารงานระดับสูง

การสนับสนุนทางการเมือง หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือนักการเมืองระดับต่างๆของประเทศ ให้นโยบายดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จโดยการสนับสนุนงบประมาณ และผลักดันให้การปฏิบัติภารกิจตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540

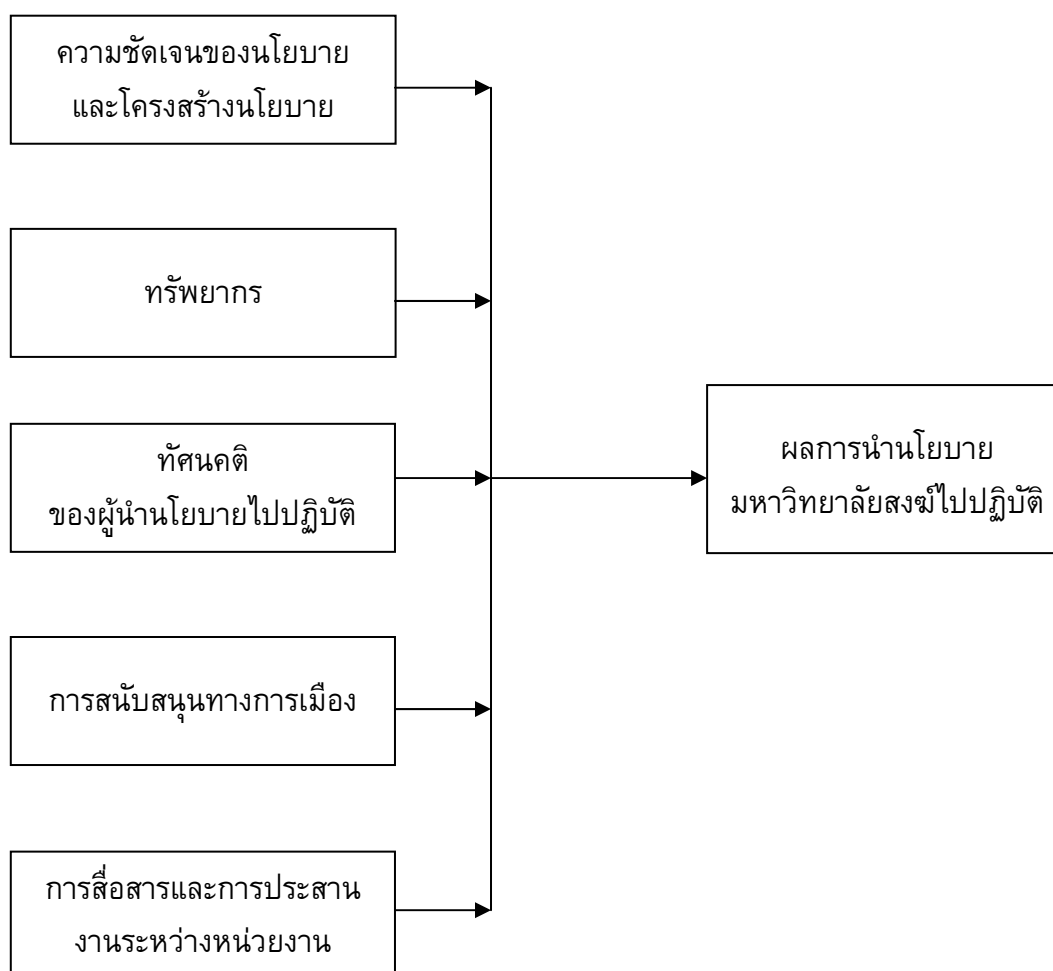
การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจต่างๆตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1.ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540
- 2.ทราบความเป็นมาและการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 3.ทราบปัญหาและอุปสรรค ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 4.ผลการศึกษสามารถใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเนื้อหาของนโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภายหลังจากมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2540 และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปฏิบัติ พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จ ในการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปฏิบัติ จะประกอบไปด้วยปัจจัยดังตัวแบบที่ผู้วิจัยเสนอไว้ดังต่อไปนี้



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของนโยบายสาธารณะ
2. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
5. เครื่องวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
6. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.ความหมายของนโยบายสาธารณะ

ในการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของนโยบายไว้มากมาย แตกต่างกันไป แต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะที่สำคัญๆเท่านั้น

โทมัส อาร์ ดาย (Thomas R. Dye.1984:1) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง “นโยบายของรัฐ หรืออะไรก็ตามที่รัฐบาลต่างๆเลือกกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำ”

ไอรา ชาร์แคนสกี (Ira Sharkansky. 1970: 1) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง “กิจกรรมต่างๆที่องค์กรของรัฐจัดทำขึ้น เช่น การจัดบริการสาธารณะ การออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายต่างๆ และการจัดพิธีกรรมอันถือเป็นสัญลักษณ์ของสังคม เป็นต้น”

เดวิด อีสตัน (David Easton .1953: 9) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง “การแจกแจงคุณค่าต่างๆอย่างถูกต้องตามกฎหมายสำหรับสังคมเป็นส่วนรวม” โดยอีสตันมีความเห็นว่าการดำเนินการทุกอย่างของรัฐบาลหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดผลในการแจกแจงคุณค่าต่างๆของสังคมนั้นๆ และเนื่องจากในประเทศหนึ่งๆ นั้นองค์กรที่จะมีและใช้อำนาจได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และมีผลต่อบุคคลทุกคนในประเทศนั้นก็คือรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆของรัฐบาลเท่านั้น

ลินตัน คอลด์เวลล์ (Lynton Coldwell.1970:1-3) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง “การตัดสินใจอย่างสัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆที่สังคม จะเข้าทำการยินยอมอนุญาต หรือที่จะห้ามมิให้กระทำการ” โดยเป็นความหมายที่แสดงถึงแนวทางในการเลือกกำหนดนโยบาย

เจมส์ อี แอนเดอร์สัน (James E. Anderson.1975 : 5) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง “แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น หรืออีกอย่างหนึ่ง

คือรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาตนเอง”

กุลธน ธนาพงศธร (2519:59) กล่าวว่า นโยบายของรัฐ คือ แนวทางกว้างๆที่รัฐบาลของประเทศหนึ่งๆได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการหรือหมยกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางชี้หน้ในการปฏิบัติต่างๆตามมมา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ตลอดจนเพื่อธำรงรักษาหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของชาตินั้นๆ

อุทัย เลาหวิเชียร (2541:279) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะมีความหมายที่สำคัญอยู่สองประการ ประการแรกคือ เป็นสิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ และ ประการที่สองคือการกำหนดเหตุผลและเป้าหมายสำหรับโครงการของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสังคม และได้สรุปสาระสำคัญของนโยบายสาธารณะไว้ว่า นโยบายสาธารณะ มีค่านิยมอยู่ในทุกนโยบาย, เป็นกิจกรรมของรัฐ, เป็นกิจกรรมเพื่อประชาชนและสังคมเพื่อส่วนรวม, เป็นเอกสารที่มีผลทางกฎหมาย, นโยบายสาธารณะจะถูกนำไปสู่การปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น, นโยบายสาธารณะจะมีผลเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติ,

ศุภชัย ยาวประภาษ (2545 :1-5) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ คือ “แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล” เพราะกิจกรรมทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นระดับใด ในหน่วยงานใด ล้วนมีกำหนดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรจะทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาคงปราศจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2544 : 45) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ คือ เครื่องมือสำคัญของรัฐบาลในการบริหารและการพัฒนาประเทศทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง แต่่นโยบายสาธารณะจะมีความสมบูรณ์ ก็ต่อเมื่อได้รับการนํานโยบายไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง เพราะนโยบายสาธารณะมิใช่เป็นสิ่งที่แสดงเจตจำนงหรือความตั้งใจของรัฐบาล ที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดเท่านั้น แต่จะต้องควบคุมถึงการนํานโยบายไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริงด้วย

นอกจากนี้ยังได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ โดยจำแนกลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

- เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ
- เป็นการใช้อำนาจของรัฐในการจัดสรรกิจกรรมเพื่อตอบสนองค่านิยมของสังคม
- ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสาธารณะได้แก่ ผู้นำทางการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ พรรคการเมือง สถาบันราชการ ข้าราชการและประมุขของประเทศ
- กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำต้องเป็นชุดของการกระทำที่มีแบบแผน ระบบ และกระบวนการอย่างชัดเจน เป็นการกระทำที่มีการสานต่ออย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

- กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจำนวนมาก
- เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำให้ปรากฏเป็นจริง มิใช่เป็นเพียงการแสดงเจตนาหรือความตั้งใจที่จะกระทำด้วยคำพูดเท่านั้น
- กิจกรรมที่เลือกกระทำต้องมีผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของสังคม ทั้ง ปัญหาความขัดแย้งหรือความร่วมมือของประชาชน
- เป็นการตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนจำนวนมาก มิใช่การตัดสินใจเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคล และเป็นชุดของการตัดสินใจที่เป็นระบบมิใช่ การตัดสินใจแบบเอกเทศ
- เป็นการเลือกทางเลือกที่จะกระทำ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม
- เป็นกิจกรรมที่เกิดจากการต่อรองหรือประนีประนอมระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง
- เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ อาจก่อให้เกิดผลทั้งทางบวก และทางลบต่อสังคม
- เป็นกิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมาย

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์ (2541 : 18-19) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางการปฏิบัติของรัฐบาลซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนไม่ยกย่องอย่างหนึ่ง คือเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบันหรือป้องกันปัญหาในอนาคตหรือก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา รัฐบาลต้องมีความจริงจังและจริงจัง ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนโยบายอาจเป็นบวกหรือลบก็ได้

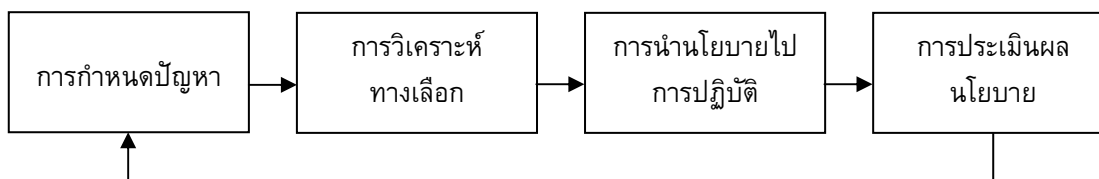
สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 6) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ เป็นผลรวมของการตัดสินใจเงื่อนไขและการกระทำที่บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆของระบบรัฐบาลกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกระทบโดยนโยบายนั้นๆ

ดังนั้น ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้ถูกระทบโดยนโยบายนั้นๆจึงเป็นเงื่อนไขหลัก สิ่งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย คือ การที่นโยบายหนึ่งๆให้ประโยชน์กับกลุ่มหนึ่ง ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งเสียประโยชน์ไป จุดพอดีของนโยบายนั้นๆเป็นเรื่องที่ยากจะตัดสิน นอกจากนี้นโยบายบางอย่างก็เป็นปัญหาที่มีข้อโต้แย้งในทางการเมืองได้ง่าย นโยบายในลักษณะนี้มักจะลงเอยในรูปการประนีประนอมระหว่างกลุ่มต่างๆในสังคมเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ ก็คือแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้นหรือกำลังเกิดขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้แน่นอนชัดเจน ซึ่งอาจมีสถานะเป็นทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความตั้งใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นโยบายสาธารณะ เป็นเรื่องที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมของรัฐทุกอย่าง โดยมีขั้นตอนใหญ่ๆ อยู่ 3 ขั้นตอน (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2545 : 34-35) คือ

1. การกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย การระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก การเสนอทางเลือก
2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การแปลความนโยบาย การรวบรวมทรัพยากร การวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงาน
3. การประเมินผลนโยบาย ประกอบด้วย การยกเลิก การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง



ภาพประกอบ 1 กระบวนการนโยบายสาธารณะ

ที่มา : อุทัย เลาหวิเชียร. (2541). รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. 292.

2. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกระบวนการหนึ่งในกระบวนการของนโยบายสาธารณะทั้ง 3 คือ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย เพื่อประโยชน์แก่การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติและเพื่อความเข้าใจผู้วิจัย จึงจะได้นำเสนองานของนักวิชาการที่ได้ศึกษาและสรุปอธิบายเอาไว้ ซึ่งจะกล่าวในลำดับต่อไป

แวน มิเตอร์ และ คาร์ล แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn. 1975: 447) ได้ให้คำนิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายความว่า การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

พอล ซาบาเตียร์ และแดเนียล แมสมาเนียน (Pual A.Sabatier and Daniel A.Mazmanian. 1980: 538-560) ให้คำนิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือคำพิพากษาของศาลไปดำเนินการให้บรรลุผล

เพรสแมน และวิดอฟสกี (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2544 : 399-400; อ้างอิงจาก Pressman and Wildavsky. 1984. *Implementation*. p. XIII.) ได้กล่าวถึงนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเข้าใจง่ายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินงานให้ลุล่วง ให้ประสบความสำเร็จ ให้ครบถ้วน ให้เกิดผลผลิต และให้สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ คือสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่ และเป็น

ธรรมชาติของนโยบาย อย่างไรก็ตาม เพรสแมน และวิโดฟสกี ได้ให้ความหมายเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากทัศนะของตนว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าประสงค์และการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยังเกี่ยวข้องกับปัญหาของการประเมินความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ และการตีความข้อปฏิบัติที่มีลักษณะทั่วไปลงสู่การตัดสินใจเฉพาะด้าน ที่ต้องมีผู้เข้าร่วมมากมาย และมีมุมมองที่หลากหลาย การบรรลุเป้าประสงค์ผ่านการตัดสินใจเฉพาะด้าน ณ ระดับใด ย่อมเป็นการวัดระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คุณลักษณะที่สำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาตามความหมายของนักวิชาการทั้งสองท่านนั้น อาจจำแนกให้เห็นชัดได้ ดังนี้

ประการแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้งหมดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่สอง กระบวนการหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าประสงค์ของนโยบาย และการปฏิบัติ เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มาตรการในการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย ในกรณีนี้เป้าประสงค์จึงเป็นเสมือนเข็มทิศของการปฏิบัติ ดังนั้น การกำหนดเป้าประสงค์จึงต้องคำนึงถึงความชัดเจน ความเที่ยงตรงในการแก้ไขปัญหา และความเป็นไปได้ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ส่วนการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น จะต้องประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญที่เหมาะสม มีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติ บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน และผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ประการที่สาม การประเมินผลความสำเร็จเป็นการกำหนดกรอบในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความสำเร็จให้ชัดเจน เป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การประเมินผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงต้องมีทั้งความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งหมายความว่า การประเมินผลจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบวิธีการประเมินผล เพื่อให้การประเมินผลสำเร็จสามารถระบุระดับของความสำเร็จได้อย่างชัดเจน และสามารถให้ข้อแนะนำได้ว่า มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง

ประการที่สี่ การแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการกระทำดังกล่าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติปราศจากความคลุมเครือ และมีความชัดเจนต่อภารกิจที่ตนจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ เป็นส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการสุดท้าย การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน และบุคลากรระหว่างหน่วยงาน ที่ต้องทำงานประสานกัน ดังนั้น การสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทั้งระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติขาดความร่วมมือที่ดีต่อกันหรือขาดความเข้าใจต่อความสำคัญในการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด หรือเกิดความขัดแย้งในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความร่วมมือด้วยความเข้าใจต่อการบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน จะส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จุมพล หินนิพนธ์ (2547:137) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแสดงถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของกฎหรือของนโยบายที่เวลาได้มีการดำเนินการจริง ๆ แล้วก่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุผลได้ไม่ยากนัก และส่วนใหญ่มักจะกลายเป็นปัญหาของรัฐบาลที่เวลาจัดทำหรือดำเนินแผนงานโครงการแล้ว ไม่สามารถดำเนินได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตรงนี้จึงเป็นที่มาของการตั้งคำถามขึ้นมาว่า จะทำอย่างไร หรือ จะทำเช่นไร ถึงจะเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดำเนินแผนงานโครงการให้บรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นและทำได้ไม่ยาก

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 150) ได้สรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติเอาไว้ว่า การนำเอานโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นกระบวนการที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่า เราต้องการผลสุดท้ายเป็นเช่นไร

ทั้งนี้ วรเดช จันทรสร (2527:535-554) ได้แสดงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนหลักๆ ได้ดังนี้

1. การแปลงวัตถุประสงค์ของผู้กำหนดนโยบาย เป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงาน (ส่วนกลาง) โดยปกติมักจะออกมาในรูปแบบของแผนในระดับกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ เพื่อจะมอบหมายให้แก่หน่วยงานระดับปฏิบัติต่อไป

2. การแปลงแผนของหน่วยงานส่วนกลางออกเป็นแผนงานหรือโครงการของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งอาจได้แก่หน่วยงานในส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แผนมีความกระชับเหมาะสมและสอดคล้องกับหน่วยปฏิบัติต่างๆ ในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

3. การยอมรับแผนงานหรือโครงการของหน่วยปฏิบัติ ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งขั้นตอนหนึ่ง หากหน่วยปฏิบัติยอมรับแผนงานหรือโครงการแล้วก็ย่อมจะทำให้นโยบายในเรื่องนั้นๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนนี้มีปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย เช่น ผลได้ และผลเสียที่มีต่อหน่วยปฏิบัติ ความยากง่ายของการปฏิบัติและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ฯลฯ

4. การปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1. การวางแผนดำเนินการของหน่วยปฏิบัติ
- 4.2. การระดมทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายนั้น
- 4.3. การแสวงหาการสนับสนุนจากประชาชนกลุ่มต่างๆในพื้นที่ปฏิบัติการ
- 4.4. การลงมือดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ
- 4.5. การควบคุมการปฏิบัติงาน

ศุภชัย ชวาะประภาษ (2545 :90) กล่าวว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักเห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นมีตอนในการดำเนินกิจกรรมไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่ยักขยอน แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่สอง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งแฝงความหมายว่า ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีตัวนโยบายก่อน และต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์กำหนดไว้ด้วย นั่นคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นตอนนโยบายทั้งหมด โดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย

กล้า ทองขาว (2548 : 6-7) ได้สำรวจผลงานวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการไทยร่วมสมัยและพบว่า โดยสรุปแล้ว นักวิชาการส่วนใหญ่มักเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นมีตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่ขาดความต่อเนื่อง แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย ทั้งนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้นเพียงใด กล่าวคือ ในส่วนนี้จะเป็นเรื่องที่นักวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมุ่งให้ความสนใจไปที่ปัญหา หรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการให้ลึกซึ้งและถ่องแท้ยิ่งขึ้น” โดยสรุปการนำนโยบายไปปฏิบัติน่าจะหมายถึงกระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรม เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์กรภาครัฐหรือเอกชน

วรสิทธิ์ ตันศรีสกุล (2535 :10) ได้สำรวจการนิยาม “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมา อาจกำหนดคำนิยามในการศึกษาคั้งนี้ได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งที่จะให้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จโดยตรง ทั้งนี้ลักษณะ การดำเนินการดังกล่าวจะต้องสังเกตและตรวจสอบได้จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

ทองใบ สุธาจารย์ (2536 : 43) ได้สรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการในทางปฏิบัติที่จะทำให้นโยบายใดๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และได้วิเคราะห์ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติประเทศต่างๆ อาจจะให้ผลแตกต่างกัน กล่าวคือ ประการแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ต้องถามความสามารถทางการบริหารสูง จนกลายเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของประเทศในโลกที่สาม และในยุโรปบางประเทศ เช่น อิตาลี เป็นต้น

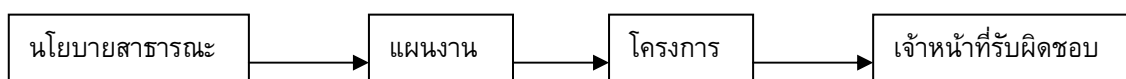
ประการที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติจะง่ายขึ้นในประเทศที่มีลักษณะภายในไม่แตกต่างกัน และมีขนาดพื้นที่เป็นประเทศขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก มากกว่าประเทศขนาดใหญ่

ประการที่สาม การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเหมาะกับประเทศที่ยึดถือการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มากกว่าประเทศที่มีระบบราชการแบบการเมือง (politicized bureaucracy) อย่างสหรัฐอเมริกา

ประการที่สี่ การนำนโยบายไปปฏิบัติ น่าจะกระทำได้ง่ายขึ้น ในกรณีประเทศที่มีการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจ มากกว่าประเทศในระบบสหพันธรัฐ

ประการสุดท้าย การนำนโยบายไปปฏิบัติ น่าจะมีประสิทธิผลมาก ในประเทศที่รัฐบาลเสถียรภาพสูง

แต่อย่างไรก็ตาม เขาก็ตั้งข้อสังเกตว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติใน 5 ลักษณะข้างต้นเป็นเพียงข้อเสนอเชิงสมมติฐานที่จะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปต่อไป



ภาพประกอบ 2 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ที่มา : อุกฤษณ์ เล่าหวิเชียร. (2541). รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. 300.

จากภาพประกอบดังกล่าวจะเห็นว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขั้นตอนที่สำคัญก็คือ ขั้นตอนของแผนงานและโครงการ นอกจากนี้ควรจะคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

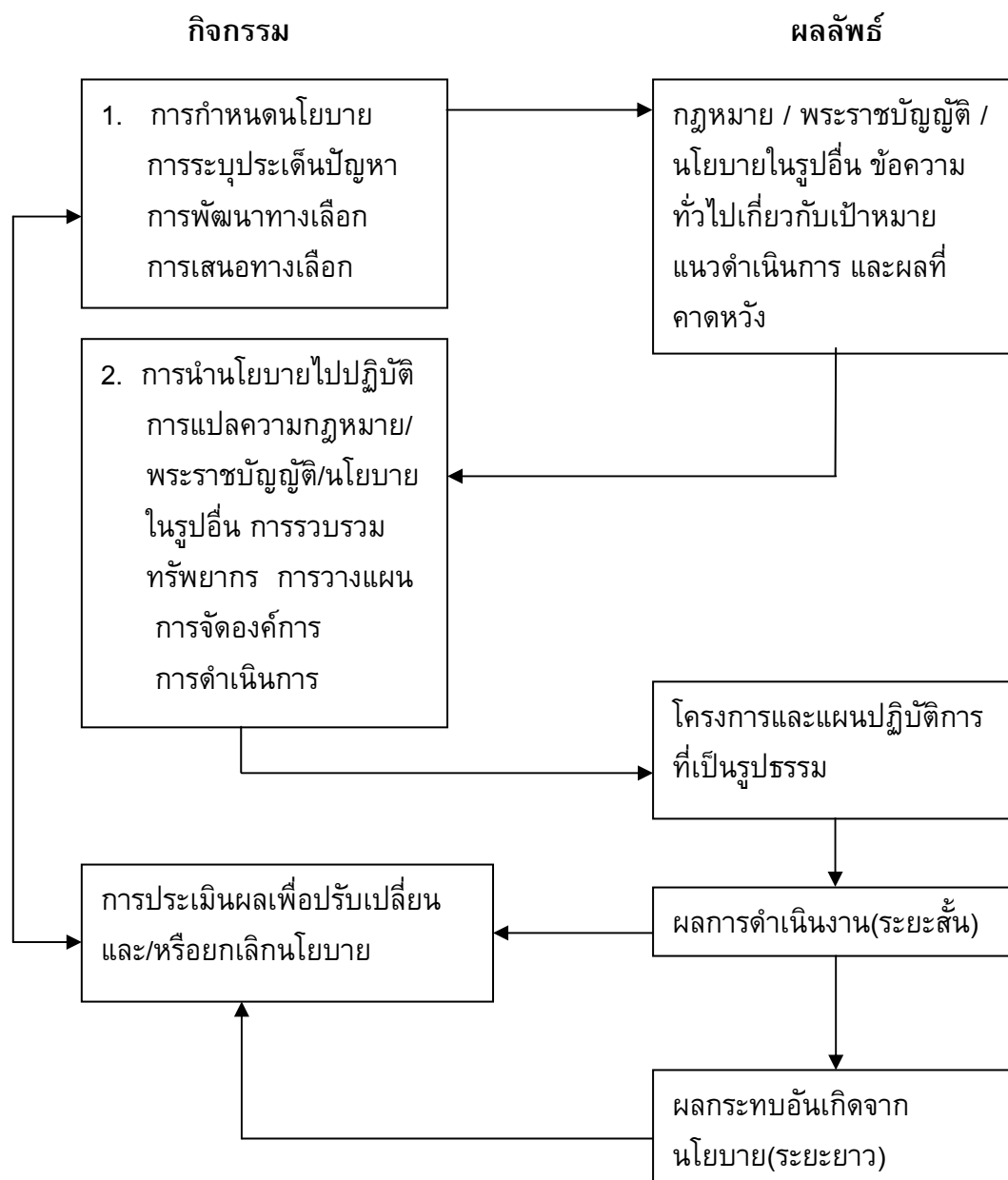
- 1) มีการตั้งหน่วยงานและการบรรจุเจ้าหน้าที่ เพื่อนำนโยบายใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่อยู่แล้วก็ให้มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้ไปปฏิบัติ
- 2) แปลงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติด้วย

- 3) ประสานงานหน่วยงานที่เป็นทรัพยากรและค่าใช้จ่าย เพื่อบรรลุเป้าหมายพัฒนา
หน่วยงาน รับผิดชอบในหน่วยงานเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

3. ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติเรียบร้อยแล้ว กิจกรรมในขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติ ซึ่งโดยปกติมักจะกว้าง คลุมเครือ และกำกวมให้เป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพราะนโยบายสาธารณะก็คือแผนกระดาษ การกำหนดนโยบายจะดีเลิศเพียงใดก็ตาม จะเป็นความจริงได้ก็ต่อเมื่อ มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เมื่อการนำไปปฏิบัติแล้วเกิดความล้มเหลว นอกจากจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน ต่อทรัพยากรของชาติและสูญเสียเวลาอันมีค่าแล้ว ยังส่งผลต่ออนาคตทางการเมืองของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย

การระดมรวมทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว การวางแผนและการวางรูปโครงการเพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดองค์การและการปฏิบัติ การให้เป็นไปตามโครงการที่วางรูปแบบและกำหนดแผนไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จมากที่สุดเท่าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะทำได้ โดยทั่วไปการนำนโยบายไปปฏิบัติในความเป็นจริงมีลักษณะที่สับสนดังจะแสดงให้เห็นในรูป เป็นเพียงภาพจำลองของสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งยากจะจำลองให้เห็นได้จริงๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลำดับและความต่อเนื่องไม่ขาดตอนของกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาระหว่างกิจกรรมในขั้นตอนเดียวกันและกิจกรรมต่างกัน รวมถึงขั้นตอนอื่นๆด้วย ภาพของนโยบายเหล่านั้นคือปรากฏการณ์จริงที่ยากจะแสดงให้เห็นชัดเจนได้ ดังนั้น ในรูปภาพต่อไปนี้ จึงเป็นการอธิบายและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและขั้นตอนอื่นๆในขั้นตอนนโยบาย

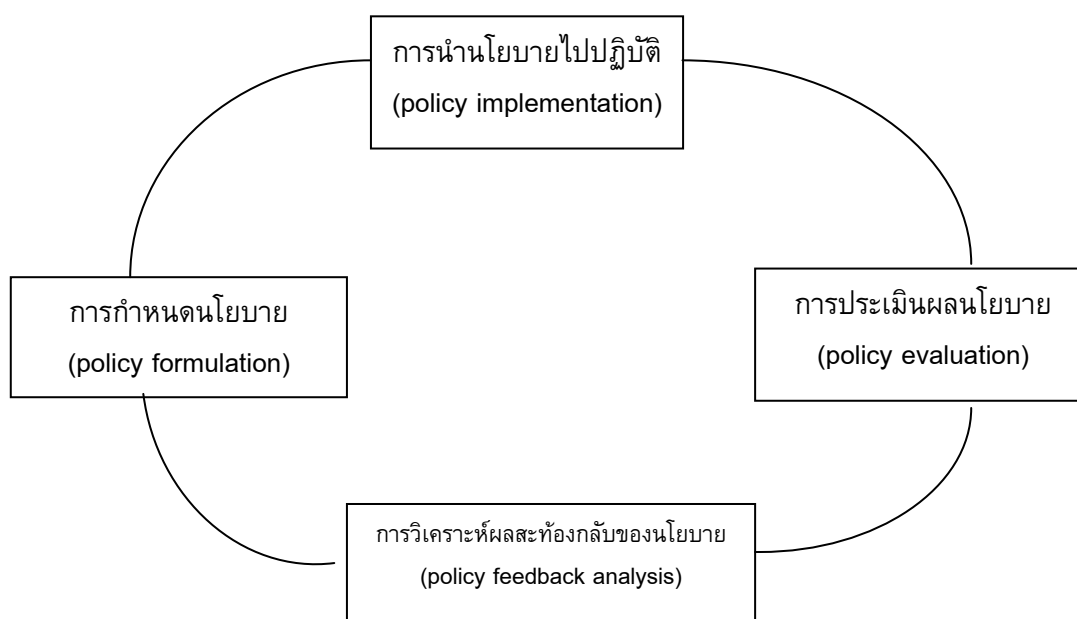


ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและขั้นตอนอื่นในขั้นตอนนโยบาย

ที่มา : ศุภชัย ยาวประภาษ. (2545). *นโยบายสาธารณะ*. 99-100.

ลักษณะองค์ประกอบหลักของศาสตร์การศึกษานโยบายหรือนโยบายศึกษา ตามปกติจะแสดงความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันโดยไม่อาจแยกออกจากกันได้เด็ดขาดชัดเจน แต่อาจแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนคือ ส่วนแรก คือ การกำหนดและวิเคราะห์ทางเลือกนโยบาย ส่วนนี้อาจแสดงผลออกมาในรูปของกฎหมายหรือถ้อยแถลงนโยบายหรือข้อกำหนดอื่นๆของรัฐบาล เช่น มติคณะรัฐมนตรี หรือประกาศของหน่วยงานของรัฐ ส่วนที่สอง คือ การนำ

นโยบายไปปฏิบัติ องค์ประกอบส่วนนี้อาจแสดงให้เห็นในรูปของแผนงานหรือโครงการและการบริหารโครงการ หรือการตีความกฎหมายออกมาเป็นแนวปฏิบัติ และมีการใช้บังคับหรือมีการจัดกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ส่วนที่สาม คือ การประเมินผลนโยบาย ส่วนนี้เป็นการศึกษาคุณค่าของผลผลิตและผลลัพธ์หรือผลกระทบบของการนำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่นำไปปฏิบัติ ว่า เป็นไปตามเจตจำนงของนโยบายอย่างไร และส่วนสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับของนโยบาย เป็นการแสวงหาสารสนเทศเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติในนโยบาย หรือเพื่อยกเลิกนโยบาย ดังภาพ

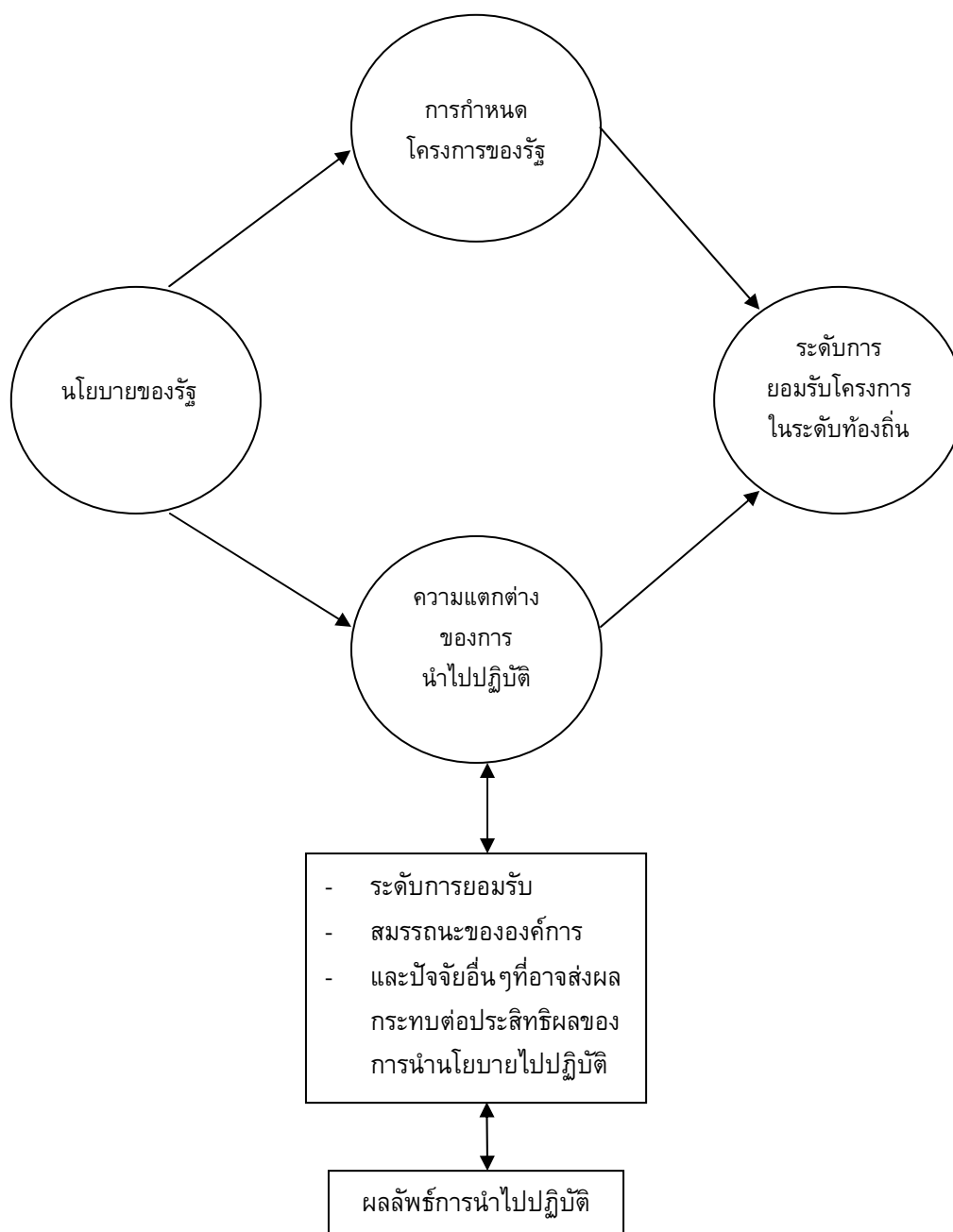


ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบหลักในศาสตร์การวิเคราะห์นโยบาย

ที่มา : อุทัย เลหาวิเชียร และ วรเดช จันทรรศ (2528). *การบริหารการพัฒนา : ความเปลี่ยนแปลงและทิศทาง*. 99.

ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เกิดขึ้นทั้งในระดับมหภาค (macro) และในระดับจุลภาค (micro) ในระดับมหภาค จะเห็นได้ว่า มีนโยบายเป็นจำนวนมากที่รัฐบาลส่วนกลาง ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือแม้แต่ประเทศที่กำลังพัฒนา ก็ไม่สามารถทำให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นนำนโยบายไปปฏิบัติได้ในทิศทางที่ต้องการ ในระดับจุลภาค แม้ว่ารัฐบาลส่วนกลางจะสามารถทำให้หน่วยปฏิบัติที่อยู่ในระดับล่างหรือในระดับท้องถิ่นยอมรับ และจัดทำโครงการสนองนโยบายที่รัฐบาลส่วนกลางวางไว้ ปัญหายังเกิดขึ้น เพราะไม่มีอะไรที่จะประกันได้ว่า หน่วยงานในระดับท้องถิ่นมีสมรรถนะ (capacity) เพียงพอ ที่จะปฏิบัติตามได้หรือไม่ บุคคล องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องหรือต้องประสานในการปฏิบัติงาน ให้ความสนับสนุนร่วมมือมากน้อยเพียงใด โครงการนั้นเป็นความต้องการอย่างแท้จริงของท้องถิ่นนั้นหรือไม่ การยึดเหนี่ยวนโยบาย

จากเบื้องบนมายังส่วนล่าง มักจะเป็นการสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นเสียตั้งแต่เบื้องแรก เพราะความแตกต่างกันของสภาพท้องถิ่น ตลอดจนถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติและระดับความสำเร็จของโครงการมีความแตกต่างกันไป



ภาพประกอบ 5 ทิศทางและผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค
ที่มา : อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรศร. (2528). การบริหารการพัฒนา :
ความเปลี่ยนแปลงและทิศทาง.101.

4. กรอบแนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบ สามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น การศึกษาดังกล่าวยังถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ดีขึ้นในอนาคตอีกด้วย (วรเดช จันทรศร. 2536 : 31)

อุทัย เลาหิเชียร และ วรเดช จันทรศร (2528.103-118) ได้ศึกษาถึงแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า จะมีแนวทางการศึกษาหรือตัวแบบ (model) ใดบ้าง ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แม้ว่าในปัจจุบันจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการศึกษานโยบายสาธารณะในปัจจุบัน แต่ก็ปรากฏว่ายังมีผลงานวิจัยไม่มากเพียงพอที่จะให้ข้อสรุป หรือยึดถือเป็นแนวทางการศึกษาได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าหากจะมีการแยกประเด็นความสนใจในการศึกษาออกไปอย่างกว้างๆ แล้วการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจแยกพิจารณาได้เป็น 6 แนวทาง หรือ 6 ตัวแบบด้วยกันคือ

1. แนวทางที่เน้นการวางแผนและการควบคุม หรือที่เรียกว่าตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (rational model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจ การมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระบบการวัดและการประเมินผล และระบบการให้คืนให้โทษแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

2. แนวทางที่เน้นสมรรถนะขององค์กร หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทางด้านการจัดการ (management model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ ความรับผิดชอบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ทั้งทางการบริหารและเทคนิค และทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ

3. แนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพันและการยอมรับ หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ความผูกพันและการยอมรับของสมาชิก

4. แนวทางที่เน้นการสร้าง ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพความเป็นไปในระบบราชการ หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic processes model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ ผู้บริหารโครงการเข้าใจสภาพการให้บริการ ผู้ปฏิบัติยอมรับและปรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

5. แนวทางที่เน้นการเจรจาและต่อรอง หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทางการเมือง (political

model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การมีส่วนร่วม การเจรจาต่อรอง อำนาจ ทรัพยากรและการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์และบุคคลสำคัญ

6. แนวทางที่เน้นวิเคราะห์เชิงระบบ หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทั่วไป (general model) มีตัวแปรที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านการสื่อข้อความ ปัจจัยด้านปัญหาสมรรถนะขององค์กร และปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกอธิบายแนวทางที่เน้นวิเคราะห์เชิงระบบ หรือที่เรียกว่า ตัวแบบทั่วไป โดยตัวแบบนี้เป็นผลงานของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น ที่พัฒนามาจากตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของ อีสตัน ผนวกกับการนำผลการศึกษาด้านทฤษฎีองค์การ ที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติงานมาประยุกต์เข้าด้วยกัน

แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น เรียกชื่อตัวแบบของเขาว่า A Model of the policy Implementation Process (กล้า ทองขาว. 2548:48-52 ; อ้างอิงจาก Van Meter and Van Horn. 1975. policy Implementation Process. pp. 445-488) การสร้างกรอบแนวคิดของ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้รับอิทธิพลมาจากพื้นฐานแนวคิด 3 แหล่งที่เคยกล่าวไว้แล้วในบทก่อน คือ (1) ทฤษฎีองค์การ ว่าด้วยเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์กร การควบคุมองค์กร องค์กรที่สลับซับซ้อนและการจัดองค์กรเสียใหม่ (2) การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับผลกระทบจากการพิจารณาคดีของศาล และ (3) การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ อิทธิพลของแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการนี้ได้ช่วยให้ทวิซการทั้งสองสามารถออกแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Theory or policy implementation) ขึ้นมาใน ค.ศ. 1974

กรอบทฤษฎีของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น มีสาระสำคัญ คือกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเมื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการกำหนดขึ้น และต่อมากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะผันแปรไปตามธรรมชาติของลักษณะการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรที่รับผิดชอบ กล่าวคือ รูปแบบการตัดสินใจกระทำการใดๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะแสดงให้เห็นลักษณะผลกระทบของโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบาย สิ่งสำคัญที่ควรสนใจในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ประเด็นความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กับระดับความขัดแย้งหรือความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายนั้นของผู้เกี่ยวข้องการศึกษาปรากฏการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติ หากพบเหตุการณ์ในลักษณะที่นโยบายต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงสูง แต่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นพ้องต้องกันต่ำกับนโยบายที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงต่ำ แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงผลกระทบจะมีมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ โดยทฤษฎี ของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น คาดการณ์ว่า นโยบายที่มีความต้องการการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเห็นพ้องต้องกันสูง จะมีประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติสูงกว่านโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำ และมีความเห็นพ้องต้องกันต่ำ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์นเป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย คำอธิบายคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (policy standards and objectives) องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายคือปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเอง ก็เป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบาย และความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้าม หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกันย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือความต้องการทราบว่า นโยบายใดประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือการพิจารณาระดับที่ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจน และแสงคุณสมบัติง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำหรือข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด (guideline and regulations) มาใช้อย่างพิถีพิถัน ให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

2. ทรัพยากรนโยบาย (Policy resources) ทรัพยากรนโยบาย คือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงินและสิ่งเสริม (incentives) ทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่นๆ อีกมาก

3. การสื่อสารระหว่างองค์การและการขับเคลื่อนกิจกรรม (inter-organizational communication activities) การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบแผนงานโครงการ มีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์นโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติ ที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพราะหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน อาจทำให้มีการแปลงสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ควรมีกกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมทุกส่วน

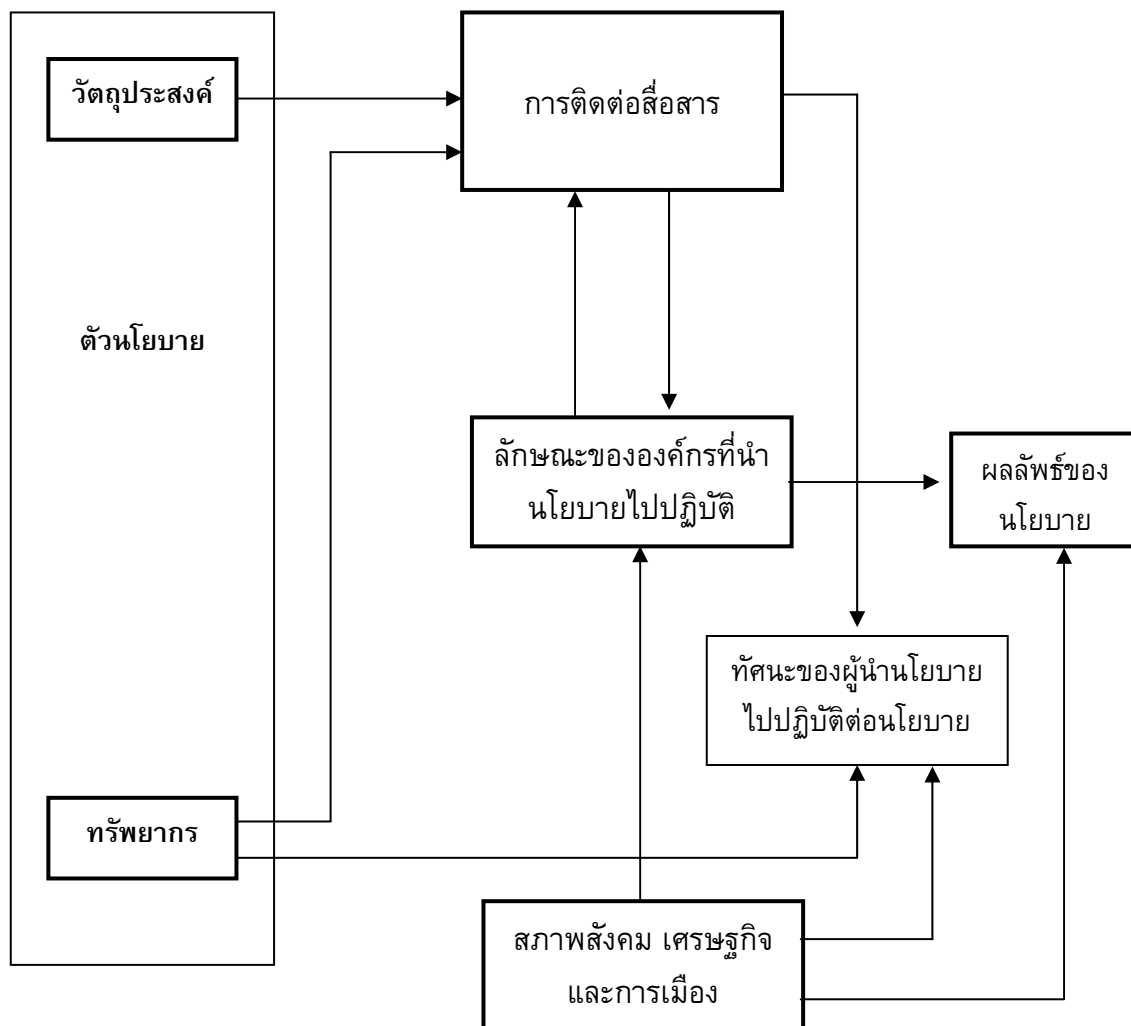
ให้เข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (the characteristics of implementing agencies) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการเป็นกลไกกำหนดการปฏิบัตินโยบาย ได้แก่ สมรรถนะของทีมงานของหน่วยงาน ระดับความเคร่งครัดในการควบคุมบังคับบัญชา ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนของฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารและความ เป็นระบบเปิดขององค์กร ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบาย หรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมาจะแสดงถึงศักยภาพและความสามารถของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (economic, social, and political condition) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ได้รับการพิจารณาว่า เป็นปัจจัยสำคัญในฐานะ สภาพแวดล้อมของผลผลิตนโยบายองค์ประกอบด้านนี้ จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะค้ำประกันว่า การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ความเห็นสาธารณะต่อนโยบายเป็นอย่างไร ชนชั้นนำพอใจหรือไม่พอใจนโยบายที่นำไปปฏิบัติ กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชน คัดค้านหรือสนับสนุนนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นอย่างไร

6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (the disposition of implementers) องค์ประกอบ 5 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมีผลกระทบต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เหยียด หรือ ปฏิเสธ) และ (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น เป็นการอธิบายลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรกำหนด ที่แสดงอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติตามนโยบายการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรกำหนดทั้ง 6 ตัวแปรค่อนข้างมีความชัดเจนแต่เป็นที่น่าเสียดายที่นักวิชาการทั้งสองมิได้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรตามคือ ผลการปฏิบัติตามนโยบายไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดที่นักวิชาการทั้งสองท่านเสนอไว้นี้ เป็นเพียงตัวแบบเชิงสมมติฐาน ที่หวังจะให้มีการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ในโลกแห่งความเป็นจริงต่อไป (กล้า ทองขาว, 2548: 52) ตัวแบบมีลักษณะดังรูป



ภาพประกอบ 6 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น

ที่มา: Donald s.van metter and cari E.van Horn.“the policy implementation process: conceptual Framework. “Administation with society. Vol.6 4 (february 1975): p. 463.

ตัวแบบนี้ แม้จะไม่ใช่เป็นความพยายามโดยตรงที่จะประสานตัวแบบต่างๆ ตามห้าแนวทางข้างต้นเข้าไว้ด้วยกันก็ตาม แต่กรอบของตัวแบบก็ได้รับรวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาภาพทั่วไปของปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่า ตัวแบบทั่วไปนี้จะไม่ส่งผลสู่ความสามารถในการวิเคราะห์ที่เจาะลึกเฉพาะส่วนได้เท่ากับตัวแบบอื่นๆ บางตัวแบบ (อุทัย เลหาวิเชียร และ วรเดช จันทรรศ. 2528 : 114 -116)

5. เครื่องวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการนโยบายที่มีปัญหามาก เพราะในกระบวนการนี้มีคนเข้ามามีเกี่ยวข้องมาก ทั้งในระดับผู้บริหารระดับสั่งการจนถึงผู้ปฏิบัติการระดับล่างสุด เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นดังกล่าว

ซาบาเทียร์ และ คลอสเตอร์แมน (ทองใบ สุตชาวี 2536 : 89 อ้างอิงจาก Paul A. Sabatier and Barbara J. Klosterman 1989 :173-181) ได้วิจัยเปรียบเทียบการนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้กฎหมายฉบับต่างๆที่เมือง San Francisco และได้เขียนบทความเมื่อปี 1981 เรื่อง "A Comparative Analysis of Policy Implementation Under Different Statutory Regimes : The San Francisco Bay Conservation and Development Commission, 1965-1972" โดยได้ตั้งเป็นเงื่อนไขเชิงสมมติฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลไว้ 6 ประการ คือ

1. กฎหมาย หรือข้อกำหนดที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและมีความคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยจะต้องให้เกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งในเป้าหมายของนโยบายได้

2. กฎหมายหรือนโยบายจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เหมาะสมซึ่งจำแนกปัจจัยหลักและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ส่งผลให้นโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ยังได้ให้อำนาจแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มากพอในอันที่จะผลักดันให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์

3. ความสามารถของกฎหมายในการกำหนดโครงสร้างของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้เกิดความเป็นไปได้สูงสุดที่ข้าราชการและกลุ่มเป้าหมายจะปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

4. ผู้บริหารขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารและการเมืองเพียงพอและจะต้องมีความผูกพันต่อเป้าหมายของนโยบายอีกด้วย

5. โปรแกรมจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างฉับไวจากกลุ่มที่มีสิทธิในทางการเมือง และสมาชิกนิติบัญญัติคนสำคัญ หรือผู้นำของรัฐบาลตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันฝ่ายตุลาการจะต้องวางตัวเป็นกลางหรือให้การสนับสนุน

6. ความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆจะต้องคงอยู่ โดยไม่ถูกทำลายจากการเร่งด่วนของความขัดแย้ง ในนโยบายสาธารณะหรือไม่ถูกทำลายจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือไม่ถูกทำลายจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางการเมือง

จากการทบทวนผลงานทางวิชาการในทศวรรษที่ผ่านมาของสุภชัย ยาวประภาษ (2545 : 101-118) ทำให้พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

4.2.1 ลักษณะของนโยบายนั้นๆ

4.2.2 วัตถุประสงค์ของนโยบาย

4.2.3 ความเป็นไปได้ทางการเมือง

4.2.4 ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี

4.2.5 ความพอเพียงของทรัพยากร

4.2.6 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.2.7 ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.2.8 กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบางครั้งอาจจะประสบความสำเร็จ บางครั้งอาจประสบความล้มเหลว ปัญหาคือ จะใช้อะไรเป็นดัชนีตัวชี้ หรือเครื่องวัด แนวทางการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น มีความแตกต่างอย่างน้อย 3 แนวทาง (วรเดช จันทรศร .2529 : 195-200) คือ

แนวทางแรก ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสามารถวัดได้จากระดับของความร่วมมือที่ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีต่อผู้ออกคำสั่งหรือมีต่อผู้กำหนดนโยบาย ถ้าระดับของความร่วมมือมีสูง ระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็จะมีสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าระดับของความร่วมมือมีต่ำ นั่นก็ย่อมหมายความว่าระดับของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็จะมีสูง

แนวทางที่สอง ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไขที่ว่า ได้มีการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบายนั้นตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่น และปราศจากปัญหา ถ้าการปฏิบัติตามนโยบายใดเต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือมีอุปสรรคเกิดขึ้นมากเท่าใดระดับของความล้มเหลวก็น่าจะมีสูงขึ้นเท่านั้น

แนวทางที่สาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสามารถพิจารณาด้านการที่นโยบายนั้นได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติในระยะสั้น และหรือก่อให้เกิดผลกระทบตามที่พึงปรารถนาหรือไม่

จากการพิจารณาแนวทางทั้ง 3 ประการข้างต้น หากนำแนวทางทั้ง 3 ดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะมองว่า

แนวทางแรก เน้นปัญหาพฤติกรรมของระบบราชการ ซึ่งอยู่ในความสนใจของนักทฤษฎีองค์กรการเสียเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม การวัดตามแนวทางนี้แม้ว่าจะมีประโยชน์และคุณค่าในตัวเอง แต่นักรัฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ รวมถึงตลอดถึงนักรัฐประศาสนศาสตร์บางท่านอาจจะให้ความสนใจน้อยมาก เพราะการที่ผู้ปฏิบัติให้ความร่วมมือแค่ไหนย่อมจะไม่มี ความหมายถ้าหากนโยบายแผนงาน หรือโครงการนั้นๆ ไม่มีผลการปฏิบัติที่แน่ชัดออกมา

สำหรับแนวทางที่สอง ซึ่งให้ความสำคัญที่ความราบรื่นและการปราศจากปัญหาในกระบวนการของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการวัดที่มีจุดบกพร่องในตัวเอง เพราะในสภาพความเป็นจริง เมื่อนโยบายถูกนำไปปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่ย่อมเผชิญปัญหาและความขัดแย้งแทบทั้งสิ้น นโยบายในอีกแง่หนึ่งก็คือ เรื่องของการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรหรือ

แบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าให้กับสังคมส่วนรวม โดยนัยดังกล่าว ความขัดแย้งจึงไม่ใช่สิ่งที่เลวร้ายในตัวเอง แต่เป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การบอกว่าการนำนโยบายได้ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จมากหรือน้อยต่างกัน เพราะการมีปัญหาคือความขัดแย้งเกิดขึ้น จึงอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและสร้างความเข้าใจได้โดยไม่ตรงจุดนัก

สำหรับแนวทางที่สาม เมื่อพิจารณาประกอบกับ 2 แนวทางแรกแล้วจะเห็นว่า การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามแนวทางนี้มีข้อขยายที่กว้างและตรงประเด็นมากกว่า 2 แนวทางแรก เพราะสามารถพิจารณาได้จากผลกระทบว่าเป็นไปตามที่พึงปรารถนาไหม ถ้าเป็นไปตามที่พึงปรารถนาแล้วก็แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ หากไม่เป็นที่พึงปรารถนาก็แสดงว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ

หากวิเคราะห์เปรียบเทียบกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จาก 3 แนวทางข้างต้น (วรรณศิริ วงศ์ศุภลักษณ์ 2534 : 27) อาจกล่าวได้ว่า ในแนวทางแรกนั้นเกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรมของระบบราชการ ซึ่งอยู่ในความสนใจของนักทฤษฎีองค์การเป็นส่วนใหญ่ แต่นักรัฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักรัฐประศาสนศาสตร์ อาจจะให้ความสนใจน้อย เพราะหากผู้ปฏิบัติให้ความสนใจความร่วมมือแค่นี้ก็เห็นตาม ย่อมจะไม่มีคามหมายเลย หากนโยบาย แผนงาน หรือโครงการนั้นๆ ไม่มีผลการปฏิบัติที่แน่ชัดออกมา สำหรับแนวทางที่สอง ในสภาพความเป็นจริงนโยบายที่ถูกลงไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยต่างกัน เพราะการมีปัญหาคือความขัดแย้งนั้น อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงนัก สำหรับแนวทางที่สามนั้นมีข้อขยายที่กว้าง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติในระยะสั้นว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายเพียงใด และต้องดูถึงผลกระทบของนโยบายในระยะยาวว่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้เพียงใด ส่วนความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ก็คือความสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายตามที่ต้องการได้นั่นเอง

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 176-179) ได้สรุปปัจจัยหลายๆด้านที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จเอาไว้หลายด้าน ได้แก่

1. การขาดแคลนทรัพยากร เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นอะไร ย่อมมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายอย่างยิ่ง ถ้าผู้กำหนดนโยบายได้ตั้งเป้าหมายของนโยบายนั้นที่ต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก แต่มีทรัพยากรไม่เพียงพอ ปัญหาการที่จะปฏิบัติตามที่มุ่งหวังก็อาจเป็นไปได้ เรามักพบกันบ่อยๆว่า รัฐสภาจะเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้หน่วยราชการต้องการให้มีวิธีปฏิบัติที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อถึงการพิจารณางบประมาณก็มักมีปัญหาได้รับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการนำนโยบายไปใช้ เราจึงประสบปัญหาอยู่เนืองๆ

นอกจากปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านบุคลากรก็เป็นอีกที่ก่อกำเนิดปัญหาขึ้นบ่อย เช่น การขยายหน่วยงานที่ไม่ได้สัดส่วนของเจ้าหน้าที่และไม่ได้สัดส่วนกับแผนงานหรือโครงการที่ต้อง

บริหารอีกด้วย นอกจากนี้โครงการมากขึ้นแล้ว ขอบเขตของงานก็ขยายกว้างขวางมากขึ้นอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข หรือที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ปัญหาขององค์กรองค์กรหรือหน่วยงานที่นำเอานโยบายไปปฏิบัตินั้นเองที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ตัวอย่างต่อไปนี้ เป็นการชี้ให้เห็นว่า องค์กรมีความสำคัญ คือ

1) มีโอกาสเสี่ยงต่อความล้มเหลวมาก เมื่อนักพัฒนาองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและจัดหาบริการไปให้บริการบดขบเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายที่ต้องใช้กฎ และระเบียบ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น

2) เมื่อนำเอานโยบายไปไว้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ไม่ยินดียินร้ายต่อการนำเอา นโยบายไปปฏิบัติ โอกาสล้มเหลวย่อมมีอยู่สูงมาก ตัวอย่างเช่น องค์กรที่รับผิดชอบงานด้าน สงเคราะห์ที่ประกอบไปด้วยนักสังคมสงเคราะห์ที่มักไม่กระตือรือร้นในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน ให้กับครอบครัวยากจน หรือเช่นหน่วยงานสาธารณสุขไม่ค่อยใช้มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน ของแพทย์อย่างเคร่งครัดนักในเรื่องการเข้ารับการรักษา การรักษาและระยะเวลาที่คนไข้ต้อง พักรักษาตัวนานเพียงใด

3) ประการสุดท้าย ปัญหาที่ค่อนข้างร้ายแรงเมื่อมีหลายนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อแก้ ปัญหาเดียวกันและกลุ่มประชากรเป้าหมายเดียวกัน โดยมอบหมายให้หลายองค์กรทำ หน้าที่บริหาร หรือบริการ ปัญหา คือ จะเกิดการแข่งขันให้บริการระหว่างหน่วยงานต่างๆ โดยอาจ เป็นในรูปให้บริการมากเกินไป หรือไม่ก็เป็นการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ในลักษณะที่หย่อนยาน เกินไป

3. การขึ้นต่อองค์กรอื่น กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นได้เมื่อนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติได้ต่อเมื่อต้อง ได้รับความเห็นชอบหรือทัศนะจากหน่วยงานอื่นๆซึ่งอาจเป็นกรณีต่างๆ คือ ประการแรก เป็น ความต้องการของแผนงาน ประการที่สอง เป็นกรณีการดำเนินงานขององค์กรนั้นจำเป็นต้องได้รับ อนุมัติจากหน่วยงานอื่นก่อน แม้ว่าจะก่อให้เกิดความล่าช้าหรือขัดขวางการกระทำก็ตาม

4. ปัญหา นโยบายใหม่ๆกับการดำเนินงานของนโยบายเดิม ปัญหานี้จะพบกันได้บ่อยกล่าว คือ เมื่อมีปัญหานโยบายใหม่ๆที่เป็นที่สนใจของประชาชน นโยบายเดิมก็ถูกลดทอนความสำคัญ ลงไป

5. นโยบายที่ขัดแย้งกัน ปัญหานี้เป็นปัญหานโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นในโอกาสที่แตกต่างกัน อาจทำให้มีความขัดแย้งกัน เช่น ในขณะที่หน่วยงานสาธารณสุขมีนโยบายรณรงค์ให้ประชาชน เลิกสูบบุหรี่ ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีนโยบายให้ชาวไร่ปลูกยาสูบโดยกำหนดนโยบายพยุราคา ยาสูบ เป็นต้น

6. นโยบายมีความซ้ำซ้อน สิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายเผชิญอยู่เสมอ คือ นโยบายนั้นมีความ ซ้ำซ้อนมาก การจะกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมทุกแง่มุมของปัญหานั้นเป็นเรื่องยากมาก เช่น ปัญหาความยากจน สิ่งที่ทำได้คือ กำหนดนโยบายที่ลดความยากจนลงบางส่วนเท่านั้น

7. นโยบายไม่อาจทำให้ปัญหาบางอย่างหมดไปได้ เช่น ปัญหาขยะ คงไม่สามารถทำให้หมดไปได้

อย่างไรก็ตาม นี่เป็นเพียงส่วนบางส่วนของปัญหาการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ ยังมีปัญหาที่เป็นลักษณะเฉพาะของนโยบายนั้นอีกมากมาย ซึ่งต้องศึกษาและทำความเข้าใจต่อไป

6. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พีไล จิรไกรศิริ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า เจ้าหน้าที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย รวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและการผลิตผลงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า เจ้าหน้าที่สายบริหารและสายปฏิบัติการ มีปัญหาด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาต่อและการศึกษาดูงานแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน คือด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรม การศึกษาต่อ แต่งต่างกันและเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และ 6-10 ปีมีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรม การศึกษาดูงานมีความแตกต่างกัน

ชัยยุทธ ชีโนกุล (2541 : 34-35) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยและของส่วนงานย่อยตามทัศนคติของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ไม่มีความเหมาะสม การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ในขณะที่งานตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเมื่อพิจารณาการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะสองทางจากข้างบนลงข้างล่าง ผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการให้มีการแก้ไขทั้งโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานย่อยของตน เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยข้อดีในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างเดิมคือ มีการกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชาแคบ ผู้นำยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งมีน้อย นั้นหมายถึงบรรยากาศใน

การทำงานดีกว่าองค์กรอื่น ค่อนข้างอะลุ่มอล่วยในการทำงานเนื่องจากบริหารโดยพระภิกษุ ผู้วิจัย จึงเห็นว่า โครงสร้างเดิมไม่เหมาะสม

พระมหาศกดิ์ดา ชนะชัย (2548 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการเรียนการสอนของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของพระนิสิต พบว่า 1) พระนิสิตมีทัศนะต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร โดยรวมและด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการวัดและการประเมินผลว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น ด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง 2) พระนิสิตที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีทัศนะต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) พระนิสิตที่มีวิทย์ฐานะเดิม มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและเปรียญธรรม 5 ประโยค มีทัศนะคติต่อสภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 4) พระนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1,2,3,และ4 มีทัศนคติต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 5) พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ปานกลาง และสูง มีทัศนะคติต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสื่อการเรียนการสอน พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีทัศนะแตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและปานกลาง มีทัศนะแตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สยาม คำปรีดา (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า 1) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนและความเหมาะสมของโครงสร้าง และกฎระเบียบการฝึกอบรมด้านการประสานงาน การติดต่อสื่อสารและการใช้ระบบคณะกรรมการ กระบวนการกลุ่มและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับการประเมินความสำเร็จ ในการประสานงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่า ความชัดเจนและความเหมาะสมของโครงสร้าง และกฎระเบียบการฝึกอบรมด้านการประสานงาน การใช้ระบบคณะกรรมการ กระบวนการกลุ่มและมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงาน 2) เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร 3) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อันได้แก่ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาในการบวช วุฒิทางภาษาบาลี วุฒิสามัญ ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระกับการประเมินความสำเร็จในการประสานงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่า สถานภาพ อายุ ระยะเวลาในการบวช

วุฒิทางภาษาบาลี วุฒิสามัญ ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่มีการประเมินความสำเร็จในการประสานงานสูงจะมีระยะเวลาการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป และมีเงินเดือนมากกว่า 7,000 บาท

รพีพร ภูจิตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตสื่อการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : กรณีศึกษาวิทยาเขตขอนแก่น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ 1) ด้านสภาพการผลิตและปัญหาการผลิตสื่อการสอนพบว่า สภาพปัญหาโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าขาดความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์ในการผลิตสื่อ เช่น การใช้โปรแกรมประยุกต์คอมพิวเตอร์ ขาดความรู้ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน รองลงมาขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ในการผลิตสื่อการสอน รวมไปถึงถึงระยะเวลาค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ยังพบปัญหาขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะ 2) สภาพการใช้และปัญหาการใช้สื่อการสอนและความต้องการในการผลิตสื่อการสอนพบว่า อาจารย์ยังขาดพื้นฐานประสบการณ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน ปัญหาการใช้สื่อการสอนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่บริการด้านสื่อโดยรวมไม่เพียงพอ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการผลิตและการใช้สื่อการสอน ควรมีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงและมีงบประมาณเพียงพอ ตลอดจนควรสำรวจความต้องการของอาจารย์ที่แท้จริงในเรื่องต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ แล้วจึงดำเนินการผลิตตามที่ต้องการและหน่วยงานควรมีการจัดอบรมให้แก่อาจารย์เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะเบื้องต้นในการผลิตสื่อการสอน

พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์ (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในทศวรรษหน้า ซึ่งได้ศึกษาตามภารกิจ 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1) ด้านการศึกษา พระภิกษุสามเณรต้องมีคุณสมบัติและวุฒิการศึกษาตรงตามที่ ก.พ. กำหนดในการเข้าศึกษาต่อทุกระดับในมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรมีอาคารเรียนและศูนย์การเรียนรู้พอเพียงเป็นระเบียบ สะอาดมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุสามเณร มีการเปิดสาขาวิชาและหลักสูตรเพิ่มเติมมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะการสอน 2) ด้านการวิจัย ควรมีการกำหนดทิศทางในการวิจัยเรื่องการประยุกต์หลักธรรมในการแก้ปัญหาสังคม ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ตำราที่ผลิตควรมีลักษณะเด่นตามเนื้อหาทางพุทธปรัชญาที่ตรงตามพระไตรปิฎก มีการฝึกอบรมบุคลากรประจำสถาบันให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และกำหนดวัตถุประสงค์เป็นแหล่งบริการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านวิชาการงานวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการพระพุทธรักษาแก่สังคม การจัดพิมพ์วารสารวิชาการควรจัดเน้นหลักจริยธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิต การเรียนการสอนพระอภิธรรมควรปรับปรุงหลักสูตรวิธีการเรียนการสอนให้ง่ายต่อความเข้าใจและสอดคล้องกับสภาพสังคม การจัดบรรยายธรรมะวันอาทิตย์เนื้อหาที่บรรยายให้เห็นความรู้ด้านพระพุทธรักษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาสังคม รัฐและคณะสงฆ์

ควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการอบรมสามเณรและเยาวชนภาคฤดูร้อน พระนิสิตที่เข้าสอนในโรงเรียนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการสอน การจัดบรรยายธรรมะทางสถานีวิทย์และโทรทัศน์ ผู้บรรยายต้องมีความรู้ และในการตอบปัญหาควรจัดเป็นคณะ 4-5 รูป เพื่อที่จะสามารถตอบปัญหาได้ตรง และควรเน้นภาษาอังกฤษในการจัดอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำเป็นต้องอบรมให้ความรู้ด้านเก็บรักษาและการซ่อมแซมศาสนวัตถุแก่พระสังฆาธิการ การจัดตั้งหอพุทธศิลป์ให้กำหนดวัตถุประสงค์หลักเพื่ออนุรักษ์จิตรกรรม ประติมากรรม ศิลปกรรม วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาและบุคคลสำคัญ และในการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศเพื่อนบ้าน ให้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการ วัฒนธรรมและคณาจารย์

อุไรวรรณ พันธประพันธ์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นโยบายการคุ้มครองสวัสดิภาพ เด็กขาดความชัดเจน 2) สภาพแวดล้อมทางการเมือง ทางสังคม ลักษณะของหน่วยงานหรือระบบราชการขององค์กร ความพอเพียงของทรัพยากร การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน ตลอดจนความร่วมมือของเด็กที่มีปัญหาความประพฤติในการมารับคำปรึกษาแนะนำจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามนัด ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็ก มีเพียงปัจจัยทางด้านทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่ และความร่วมมือของบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กในการเปลี่ยนท่าทีและวิธีปฏิบัติต่อ เด็กเท่านั้นที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กกลุ่มนี้ 3) ทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมประชาสงเคราะห์และข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงานและต่อผู้บริหารหน่วยงานมีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของงานที่ปฏิบัติ

ทองใบ สุตชาวี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูง กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ยืนยันตามสมมติฐานที่ 1 แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัว มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติสอดคล้องกับการศึกษาทางทฤษฎี และผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยที่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะมีอำนาจในการพยากรณ์ และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ยืนยันตามสมมติฐานที่ 2 แสดงว่า ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูใดๆ ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำที่ดี ยิ่งจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอำนาจจำแนก

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตามระดับความสำเร็จได้ดีที่สุด ยืนยันตามสมมติฐานที่ 3 แสดงว่าวิทยาลัยครูที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเกณฑ์สูง ขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนั้น การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในระดับปานกลางยกเว้นการวิจัย ที่ถือว่าไม่ประสบผลสำเร็จ การดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครู และการหมุนเวียนให้ดำรงตำแหน่งอธิการจนเกษียณอายุราชการ เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

อากาศใจแก้ว (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาทั้งสองลักษณะดังกล่าวจึงได้ข้อสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญต่อบัญชี 3 ประการต่อไปนี้คือ ปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านนโยบายและปัจจัยด้านข้าราชการระดับล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการระดับล่าง เป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายระดับนามธรรมลงสู่ผลการปฏิบัติระดับพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม หากข้าราชการขาดความตั้งใจจริงไม่มีความสามารถด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แล้ว ถึงแม้ในนโยบายจะมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมของพื้นที่เพียงใดก็อาจจะทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด จากข้อสรุปดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับรัฐและหน่วยงานระดับพื้นที่ ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ต่อไป

เจตน์ ธนวัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระนอง สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ตัวแบบทั่วไป (General Model) หรือตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผล ลักษณะของหน่วยปฏิบัติ ความสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของงบประมาณ และสภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผลการศึกษาพบว่า นโยบายแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535 เป็นนโยบายที่แตกแขนงมาจากนโยบายความมั่นคงแห่งชาติของไทยต่อพม่า (2532 - 2536) ภายหลังจากมีมติ ครม. พบว่าการดำเนินงานพม่าไต่หลบหนีไปยังจังหวัดต่างๆ โดยผ่านช่องทางจังหวัดระนองเพิ่มขึ้น มาตรการผ่อนปรนทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาคาชาดแคลนแรงงานไม่บรรลุผล มาตรการป้องกันการหลบหนีออกนอกเขตจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทั้งนี้ มูลเหตุที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องจาก (1) นโยบายขาดความชัดเจน ทำให้มีความผิดพลาด ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง นโยบายขาดความสมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์หลายอย่างและมีความขัดแย้งกันในตัวเอง สร้างความสับสนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ (2) กระบวนการติดต่อสื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไป การประสานงานขาดเอกภาพ เพราะศูนย์ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนี

เข้าเมืองระดับจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (3) กิจกรรมเพื่อการบังคับใช้มีผล เช่น การออกกฎหมาย ระเบียบรองรับ มีความล่าช้า การประชาสัมพันธ์มีน้อย (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วย แต่ละหน่วยมีอัตรากำลัง ยานพาหนะ/วัสดุ ไม่เพียงพอ การมอบอำนาจจากส่วนกลางยังมีน้อย (5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีระดับความเห็นต่อความเหมาะสมของมาตรการแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานพม่า (6) งบประมาณละสิ่งจูงใจยังมีน้อย (7) สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติตามมาตรการตามมติ ครม.อย่างจริงจัง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ จำนวน 263 รูป/คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เลือกผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลาง จำนวน 20 รูป/คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแยกหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ดังนี้

- 1.คำถามข้อมูลส่วนบุคคล,ข้อมูลทั่วไป, ได้แก่ อายุ การศึกษา ยศ ระยะเวลาการทำงาน
- 2.คำถามเกี่ยวกับนโยบาย ได้แก่
 - 2.1.ความชัดเจนของนโยบายและโครงสร้างนโยบาย
 - 2.2.ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 2.3.ทรัพยากร
 - 2.4.การสนับสนุนทางการเมือง
 - 2.5.การสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- 3.คำถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมปรับปรุงนโยบาย วิธีการสร้างเครื่องมือ

ในวิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร รวมถึงผลงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานต่างๆ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย 2540 ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และกฎของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยเรื่องนโยบาย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ในการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยยึดปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบความคิดการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดคำถาม เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสร้างเป็นคำถามแบบปลายเปิด

ในการสร้างหัวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รศ.ดร.วรพิทย์ มีมาก เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นนำข้อคำถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ในการสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 รูป/คน

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญา
นิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานต่างๆ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรผู้มีส่วนในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยกำหนดสัมภาษณ์วันละ 2-3 คน คนละ 1-2 ชั่วโมง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน โดยสัมภาษณ์ทุกวัน ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันพระ

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2549 โดยเก็บข้อมูลในวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 09.00-16.30 น.

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ทำการถอดเทปละเอียดของสนทนาระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาทำการแยกแยะข้อมูลพิจารณาข้อมูลแต่ละเรื่องว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องใด เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของข้อมูล และจัดทำหมวดหมู่ของข้อมูล ประกอบการใช้ทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่ได้ศึกษาไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติอย่างง่ายคือ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่ออธิบายให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการบรรยายและอธิบายประกอบการศึกษาว่าในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติตามที่กำหนดกรอบการวิเคราะห์ไว้ โดยผู้วิจัยจะยกนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

ตาราง 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานบุคลากร

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุปัจจุบัน (ปี)		
22-30	6	30
31-40	5	25
41-50	6	30
51 ขึ้นไป	3	15
การศึกษา		
ปริญญาตรี	5	25
ปริญญาโท	7	35
ปริญญาเอก	8	40

ตาราง 3 (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่	8	40
อาจารย์	7	35
ผู้บริหาร	5	25
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
1-5	6	30
6-10	5	25
11-15	6	30
15 ขึ้นไป	3	15
เงินเดือน (บาท)		
7,000-10,000	8	40
11,000-20,000	7	35
21,000 ขึ้นไป	5	25

ผลการวิเคราะห์ตารางข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี และ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอายุ 51 ปีขึ้นไปมี 3 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15 การศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือระดับปริญญาโท 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35 และปริญญาตรี จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งของบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยคือ ระหว่าง 1-5 ปี และ 11-15 ปี จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน รองลงมาคือระหว่าง 6-10 ปี 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 3 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15 บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาท จำนวน 8 รูป/คน รองลงมาคือ 11,000-20,000 บาท จำนวน 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35 และ 21,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของนโยบายและโครงสร้างนโยบาย

ผลจากการสัมภาษณ์ พระมหาโกวิทย์ สิริวัฒนโธ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (สัมภาษณ์ : 2549) ได้ชี้แจงในเรื่องนี้ว่า “ในมาตรา 6 กำหนดไว้ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา วิจัยแล้วก็ส่งเสริมการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาทั้งแก่ฆราวาส และคฤหัสถ์ ตามพระราชประสงค์ของ ร.5” สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป (สัมภาษณ์ : 2549) ที่กล่าวว่า “ในเรื่องของการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ในตัว พ.ร.บ.กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์เอาไว้ชัดเจน ทางมหาวิทยาลัยก็ต้องดำเนินการตามเพื่อที่จะให้รูปแบบของมหาวิทยาลัยพัฒนาไปได้ ปัจจุบันก็ดำเนินไปในระดับนานาชาติแล้ว ผิดกับสมัยก่อนที่จะมี พ.ร.บ. ซึ่งสมัยก่อนก็จัดการเรียนการสอนครบทั้ง 4 คณะเหมือนปัจจุบัน แต่ว่ายังขาดทิศทางที่ชัดเจน แต่หลังจากมี พ.ร.บ. ก็เหมือนมีขวัญและกำลังใจหรืออย่างไรไม่ทราบ ทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นให้อยากทำงาน อยากพัฒนามากขึ้น” จากการสัมภาษณ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทั้งสองท่านมีความเข้าใจในความชัดเจนของนโยบายมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 โดยเฉพาะในภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วย การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ พระมหาสหัส จูฑิตสาโร รองคณบดีคณะครุศาสตร์ (สัมภาษณ์ : 2549) ยังได้ยืนยันถึงความชัดเจนของนโยบายพร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติมว่า “พ.ร.บ.ได้ให้แนวทางไว้อย่างชัดเจนแล้ว โครงสร้างและส่วนงานก็อยู่ในความเหมาะสมตามยุคตามสมัย ทำให้คนเกิดความคล่องตัวไม่โดดเด่นแต่ก็ไม่ติดขัดอะไร ความจริงตัวอักษรไม่เท่าไร ความจริงอยู่ที่คนมากกว่า” เป็นการชี้ให้เห็นถึงความชัดเจนของนโยบาย และทำให้สรุปได้ว่านโยบายนั้นเป็นเพียงตัวหนังสือหรือแผ่นกระดาษเท่านั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่การนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่า

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่แต่ละท่านมีความคิดเห็นต่อนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 ว่าเป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์อาจารย์สมชัย ศรีนอก หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ (สัมภาษณ์ : 2549) ได้ชี้แจงว่า “สถาบันแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยของสงฆ์ ซึ่งขณะนี้ถือว่าเป็นสถาบันที่สำคัญของพุทธศาสนา และ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา” และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย หัวหน้าภาควิชา (สัมภาษณ์ : 2549) ที่กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “พ.ร.บ.มีปณิธานในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา มีการประกันคุณภาพและมีแผนเอาไว้ชัดเจน” และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผศ.สถิตย์ ศิลปชัย หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์ (สัมภาษณ์ : 2549) ที่ระบุว่า “นโยบายมีความชัดเจน โดยเฉพาะตัวพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยที่ผ่านการกลั่นกรองมาอย่างดีก่อนที่จะประกาศใช้” เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยก็เห็นไปในแนวเดียวกันกับผู้บริหารและอาจารย์ว่า นโยบาย

มีความชัดเจนและเป็นผลดีกับพระพุทธศาสนา มีความชัดเจนทั้งในด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การสื่อถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายก็มีความชัดเจน ทั้งนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัย และประชาชนทั่วไปก็มีความเข้าใจดีในแง่ที่ว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็น มหาวิทยาลัยด้านพระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่าในด้านความชัดเจนของนโยบาย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัย ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน ตาม มาตรา 6 ที่บัญญัติว่า “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้ง การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และมหาวิทยาลัยก็ดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางทางด้าน พระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

ในด้านโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานต่างๆ พระมหาโกวิท สิริวัฒน รองอธิการบดีฝ่าย วางแผนและพัฒนา (สัมภาษณ์ : 2549) กล่าวว่า “ปัจจุบันการแบ่งส่วนงานในมหาวิทยาลัย ก็ถือว่าเหมาะสม โครงสร้างก็คล่องตัว ถึงแม้จะมีสองที่ เพราะที่นี้(วัดมหาธาตุ) ไม่มีสถานที่เพียงพอ ที่ นั้น(วัดศรีสุदारาม)ก็มีคณะบริหารภาควิชาต่างๆ และก็ให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารไปอยู่ที่นั่นเพื่อ ช่วยประสานงานก็ไม่ค่อยติดขัดอะไร ส่วนการเบิกจ่ายอะไรก็มาที่วัดมหาธาตุ” ถึงแม้ว่าปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะมีสองที่ คืออยู่ที่วัดมหาธาตุ เขตพระนครและศูนย์ วัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย แต่ก็ไม่ได้ไกลกันมาก ก็ยังสามารถดำเนินงานได้และไม่เกิดความ ซ้ำซ้อนแต่อย่างใด พระครูปลัดมารุต วรมงคล รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ (สัมภาษณ์ : 2549) ได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า “มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม แล้ว เพราะหลังจากที่มหาวิทยาลัยได้รับ พ.ร.บ.เมื่อ พ.ศ.2540 มหาวิทยาลัยก็มีการปรับปรุง โครงสร้างและมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง” และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์อาจารย์สมชัย ศรี นอก หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา (สัมภาษณ์ : 2549) ที่ได้ชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “ใน ส่วน โครงสร้างก็ค่อนข้างจะลงตัว อาจารย์ที่จบมาได้อยู่ตรงขณะที่เรียน บุคลากรก็มีความหลากหลาย ไม่ใช่จะจบมาจากมหาจุฬาฯแต่อย่างเดียว ในด้านความคล่องตัวของมหาจุฬาฯ ก็เหมือนกับ มหาวิทยาลัยอื่นๆ คือมีอธิการบดี คณบดี มีฝ่ายงานต่างๆ มีทั้งฆราวาสและบรรพชิต แต่ใน ขณะเดียวกันก็ยังคงตำแหน่งสำคัญๆ เอาไว้ในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงต้องมีพระสงฆ์ ทำงานในสายการบริหารทั้งหมด แต่ก็ถือว่ามีความคล่องตัว” ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ส่วนมากก็เป็นไปใน แนวเดียวกันนี้ และ พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเสวี เจ้าหน้าที่ธุรการ (สัมภาษณ์ : 2549) ก็ให้ข้อมูล สอดคล้องกันว่า “ปัจจุบันระบบการบริหาร รวมถึงโครงสร้างที่มีอยู่ก็มีความเหมาะสมนะ เพียงแต่ ขาดคนที่จะเข้ามาทำงานให้ประสบผลสำเร็จเท่านั้น เพราะงานบางอย่างยังขาดคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านจริงๆ เข้ามาทำงาน งานบางอย่างจึงเป็นเหมือนงานควบที่ต้องทำร่วมกัน ในหน้าที่เดียว” ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็พบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรน้อย ไม่

เพียงพอต่อภารกิจที่ต้องดำเนินงาน จึงต้องอาศัยหมุนเวียนพนักงาน พนักงานจึงต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยสรุปแล้วพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีความเห็นตรงกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 มีโครงสร้างการบริหารที่ความเหมาะสมและมีความชัดเจนในนโยบาย ไม่ติดขัดและไม่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด ถึงแม้จะมีมหาวิทยาลัยในส่วนกลางแยกกันอยู่ 2 แห่ง คือ ที่ วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์ และที่ วัดศรีสุทธาราม บางขุนนนท์ ก็ไม่ได้เกิดปัญหา เพราะส่วนงานเกี่ยวกับคณะต่างๆ ก็อยู่ที่วัดศรีสุทธาราม การทำงานก็เป็นสัดส่วน และมีระบบที่วางไว้เหมาะสมแล้ว

2.ด้านทรัพยากร

จากการศึกษาพบว่า หลังจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแล้ว ในปี พ.ศ.2541 จึงได้จัดทำคำขอตั้งงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานจากรัฐบาลและได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลในหมวดเงินอุดหนุน เพื่อใช้ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นมา นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังนำเงินรายได้มาผนวกเข้ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐ เพื่อตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ รวมถึงรายได้ของมหาวิทยาลัย ยังเป็นปัญหาหลักที่ผู้บริหารยังต้องพยายามบริหารจัดการภายใต้ขอบเขตที่จำกัด ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจของมหาวิทยาลัยแล้วก็ยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ พระมหาโกวิทย์ สิริวิมล โธ รงอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า “รัฐเขาก็จัดให้ตามกรอบงบประมาณที่มีอยู่ เพราะว่าเขามีระเบียบ มีกฎของเขา แต่เราก็ถือว่าได้เพิ่มขึ้นมากในทุกๆปี งบที่ได้อยู่ในตอนนี้ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะต้องกระจายไปยังภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย วงเงินมีไม่มากแต่เราก็ต้องทำด้วยความเสียสละ” เมื่อพิจารณาถึงงบประมาณในแต่ละปีที่มหาวิทยาลัยได้ จึงพบว่า งบประมาณที่ได้ยังไม่เพียงพอกับภารกิจของมหาวิทยาลัย เพราะงบส่วนมากจะหมดไปกับหมวดค่าตอบแทนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ รวมถึงการจ้างอาจารย์พิเศษ และการจัดการศึกษา ทำให้งบในภารกิจส่วนอื่นได้รับน้อยมาก เช่น ในปี 2548 งบในส่วนของแผนการจัดการศึกษา มีถึงร้อยละ 92 ส่วนแผนการบริการวิชาการแก่สังคม ร้อยละ 2 แผนงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ร้อยละ 5 และแผนงานวิจัย เพียงร้อยละ 1 เท่านั้น พระมหาหัส ฐิตสาโร รองคณบดีคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ก็กล่าวในทำนองเดียวกันในเรื่องเงินงบประมาณนี้ว่า “เงินไม่พอ แต่ว่าต้องจ่ายให้พอ เช่น ห้องเรียนไม่พอ รถก็ยังมี แต่ก็ต้องบริหารจัดการไปตามวัสดุอุปกรณ์ที่มี เช่น จ้างอาจารย์พิเศษ ชั่วโมงละ 300 บาท ปีที่แล้วให้ 200 บาท มีที่ไหนอาจารย์พิเศษที่มาส่วนมากก็มาด้วยศรัทธา ถ้าไปสอนที่อื่นก็ได้ไม่รู้เท่าไร อย่างบางทีให้ค่าสอนไปแล้ว ก็เอาเงินมาถวายน้ำปานะพระนิสิตซะอีก สรุปว่ามันไม่พอ แต่ต้องบริหารให้พอ แถมต้อง

ทำให้เกิดผลสูงสุดเท่าที่จะทำได้” ซึ่งเรื่องนี้ ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ชนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป (2549 : สัมภาษณ์) ได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า “ในระดับของงบจากรัฐบาลก็ได้รับการสนับสนุน ผมก็เคยไปชี้แจงเรื่องงบประมาณต่อรัฐบาล รัฐบาลก็ไม่ได้ตัดงบอะไร ก็มีบ้างในเรื่องงบการก่อสร้าง ซึ่งรัฐเห็นว่ายังไม่จำเป็น ให้รอก่อน งบของรัฐก็มีในงบกับนอกงบ เช่น จ้างบุคลากร บางส่วนก็พอกับงบ เช่น ปีนี้ (2549) จะพิจารณาให้เงินเดือนเพิ่ม 4 เปอร์เซ็นต์ ถ้าเราจะให้เพิ่มขึ้น เราก็ต้องหาเงินมาเพิ่มเอง รัฐไม่มีบส่วนนี้ให้ แล้วเราจะหาเงินมาจากที่ไหน เพราะเมื่อเราเพิ่มแล้วมันจะผูกพัน มหาวิทยาลัยก็ต้องมามองดูว่า เป็นไปได้หรือเปล่า เรื่องเงินเดือนก็พออยู่แล้ว แต่ที่ไม่เพียงพอก็คือเรื่องการก่อสร้างเพราะรัฐบาลก็จะมองว่า ต้องแบ่ง ๆ กันไปกับมหาวิทยาลัย อื่นๆ แต่มหาวิทยาลัยสงฆ์เองก็มีความสามารถในการหาทุนมาสนับสนุน” เห็นได้ว่ามหาวิทยาลัย ต้องบริหารงบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารยังต้องแสวงหางบจากภายนอกที่ไม่ใช่จากรัฐบาล เพื่อมาสนับสนุนมหาวิทยาลัยและใช้จ่ายด้านอื่นๆ

จากการศึกษาพบว่า งบมหาวิทยาลัยในช่วงที่ผ่านมา โดยพิจารณาปีงบประมาณปี 2547-2549 มหาวิทยาลัยได้งบเพิ่มขึ้น และรัฐบาลไม่ได้ตัดงบที่ขอไปแต่อย่างใด ทั้งนี้แหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยที่ระบุว่า มหาวิทยาลัยมีรายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐ จากเงินศาสนสมบัติกลาง ผลประโยชน์รวมถึงค่าธรรมเนียมต่างๆ เงินอุดหนุนที่มีผู้อุทิศให้ ผลประโยชน์จากการลงทุน รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งก็ไม่ต่างจากมหาวิทยาลัยทั่วไป จากการสัมภาษณ์อาจารย์ ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์ และอาจารย์ ดร.รัชชพันธ์ อิศรเดช (2549:สัมภาษณ์) ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยยังมีปัญหาในด้านงบประมาณเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตหลายแห่ง และไม่มีแหล่งรายได้จากแหล่งอื่น นอกจากเงินบริจาคและงบประมาณของรัฐบาล

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ (2549:สัมภาษณ์) ก็ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ยังขาดงบในเรื่องต่างๆ อีกมาก อันเนื่องมาจากงบที่ได้เป็นงบเรื่องการศึกษาเป็นส่วนมาก เมื่อใช้จ่ายด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็เกือบจะไม่เหลือ อีกเหตุผลหนึ่งก็ได้รับการชี้แจงจากพระมหาสหัส จิตสาโร รองคณบดีคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ว่า “เวลาพิจารณางบประมาณหรือการขอเปิดสาขา วิชาเพิ่มเติม ทางฝ่ายบริหารก็บอกว่า นิสิตน้อย ต้องให้นิสิตมากกว่านี้เพราะระเบียบบังคับเอาไว้” สรุปว่า เหตุผลหนึ่งที่รัฐบาลให้งบประมานน้อย อาจเป็นเพราะจำนวนนักศึกษาที่น้อย โดยคิดเป็นรายหัวและเฉลี่ยเป็นงบประมาน ปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยมีงบประมาณมาดำเนินงานในภารกิจต่างๆ ได้เพราะอาศัยเงินรายได้ที่มาจากบริจาคของผู้มีจิตศรัทธาส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็เป็นงบประมานที่รัฐจัดสรรให้

จากการสัมภาษณ์ถึงการสนับสนุนเงินทุนในการศึกษาต่อ และการวิจัยแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า งบการวิจัยยังน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้วิจัย พระวิฑูรย์ อุนตโร เลขาธิการสำนักงานคณะมนุษยศาสตร์ (2549:สัมภาษณ์) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า “เนื่องจากแรงจูงใจด้านการวิจัยไม่ค่อยมี

อย่างงานวิจัยหนึ่งเรื่อง ไม่ให้เกินสองแสน และมีข้อกำหนดมาว่า งานวิจัยเชิงคุณภาพต้อง 80 เปอร์เซ็นต์ งานวิจัยเชิงปริมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ให้เงินน้อย แต่ต้องการผลวิจัยที่ยากๆ เช่น งานวิจัยเรื่องหนึ่ง ของบการวิจัย 200,000 บาท โดยให้ทำโครงการวิจัยมาส่งก่อน แต่จ่ายให้ 80,000 บาทก่อน แต่ต้องทำให้สำเร็จ จากนั้นก็ผ่านคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบงานวิจัยก่อนจึงจะได้อีก 120,000 พอคณะกรรมการไม่พอใจผลงานก็ตีกลับ งานวิจัยค้างอยู่อย่างนั้น เงินก็ไม่ได้ บางทีออกเงินไปก่อนก็ขาดทุน อย่างนี้ก็ไม่มีความตั้งใจที่จะทำ” พระมหาสหัส จิตสาโร รองคณบดีคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ก็แสดงความเห็นที่สอดคล้องกับเรื่องดังกล่าวว่า “งบประมาณการวิจัย ก็ถือว่ามี แต่ว่าพอหรือไม่พอก็อีกเรื่องหนึ่ง เช่น ขอไป 150,000 แต่กลับตัดเรา 50,000 ถ้าอยากทำก็ลดประชากรลดอะไรลงมา ถ้าถามว่า พอหรือเปล่า ก็ไม่พอ แต่ก็ต้องทำ เพราะอาจารย์ก็อยากมีผลงานวิชาการ” ในเรื่องนี้ พระมหาโกวิทย์ สิริวิญญู รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า “เนื่องจากมีแรงจูงใจด้านงบการวิจัยน้อย เช่น ขอ 900 บาท อาจได้ 90 บาท เป็นต้น จึงไม่เป็แรงจูงใจให้เกิดการวิจัยภายในมหาวิทยาลัยเพราะได้งบการวิจัยไม่มาก เนื่องจากต้องใช้งบเกี่ยวกับด้านการบริหารเป็นส่วนมาก” สรุปว่า งบการวิจัยมี แต่ว่าจะเพียงพอต่อความต้องการของผู้วิจัยหรือไม่นั้น เป็นอีกเรื่องที่ต้องบริหารจัดการไป

ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายงานอาจารย์และสายงานเจ้าหน้าที่ ก็มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยหลักให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปได้ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งหมด 616 รูป/คน แยกเป็นเจ้าหน้าที่ 225 รูป/คน และเป็นอาจารย์ 391 รูป/คน โดยในส่วนกลาง มีเจ้าหน้าที่ 108 รูป/คน มีอาจารย์ 143 รูป/คน จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยให้การส่งเสริมในการลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยและสถาบันอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้งนี้รวมถึงการจัดอบรมสัมมนา ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยอยู่ไม่ขาด แต่อาจารย์เท่าที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการสอน ในเรื่องนี้ พระมหาโกวิทย์ สิริวิญญู รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า “เรื่องอาจารย์ก็ไม่เพียงพอ แต่ก็ได้งบจากสำนักงบประมาณมาจ้างอาจารย์พิเศษ เพราะบางสาขาที่ไม่พอ และไม่มีผู้เชี่ยวชาญ งบจ้างก็ให้ชั่วโมงละ 200 ถึง 300 บาทเท่านั้นเอง ก็ยังถือว่าน้อย ที่มาก็มาด้วยใจ” สอดคล้องกับ พระทิพย์ สิริธมฺโม เลขาธิการสำนักงานคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “ปัจจุบัน ในด้านวิชาการที่เปิดอยู่เฉพาะในคณะอาจารย์ก็ไม่เพียงพอ แต่ก็เชิญอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญจากข้างนอก มาจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ มาสอนพิเศษ” จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในบางด้านยังขาด เช่น ด้านคณิตศาสตร์ เทคโนโลยี แต่มหาวิทยาลัยก็แก้ไขด้วยการจ้างอาจารย์พิเศษจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เช่น ธรรมศาสตร์ มศว เป็นต้น

ด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วยอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เครื่องมือห้องสมุด หนังสือ สารสนเทศต่าง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็น

อย่างมาก จากการศึกษาพบว่า อาคารสถานที่ยังมีปัญหาอยู่มาก เพราะมหาวิทยาลัยยังอาศัยวัด เป็นสถานที่ตั้งคือที่วัดมหาธาตุและวัดศรีสุदारาม ห้องเรียนก็ไม่เพียงพอ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า “ห้องเรียนยังไม่เพียงพอ บางที่จะจัดสอบ ก็ต้องวิ่งหา หรือบางที่จะจัดตารางเรียนก็ต้องวุ่นวายเพื่อจะจัดให้ลงตัว เรียกว่ายังขาดเรื่องนี่มาก” และจากรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2548 : 34-35) พบว่า อาคารที่ทำการของมหาวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ตั้งอยู่ในพื้นที่ของวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เป็นอาคาร 3 ชั้น มีพื้นที่การใช้สอย 2,400 ตารางเมตร ซึ่งใช้เป็นทั้งส่วนงานต่างๆ คือ ทั้งสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย รวมทั้งยังเป็นห้องเรียนของคณะพุทธศาสตร์และของ นิสิตระดับปริญญาโท-เอกด้วย นอกจากนี้ยังมีอาคารอื่นๆอีก 6 หลัง คือ อาคารธรรมวิจัย อาคาร อภิศรรวมชติกะวิทยาลัย อาคารบริหารทางการศึกษา(โรงพิมพ์) อาคารมหาจุฬาบรรณาคาร(ขาย เครื่องเขียนและหนังสือ) และอาคารหอสมุดกลาง อาคารทั้งหมดดังกล่าวไม่สามารถขยายได้ เพราะได้ขึ้นทะเบียนกับกรมศิลปากรแล้ว ทั้งนี้อาคารทั้งหมดยังไม่เพียงพอต่อการใช้สอย แม้จะ รวมศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเข้าด้วยแล้ว เพราะ ศูนย์วัดศรีสุदारามเป็นที่ตั้งของคณะครุศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์ ศูนย์วัด ศรีสุदारามจึงเป็นทั้งห้องเรียนและสำนักงาน โดยมีพื้นที่ใช้สอยรวมทั้งหมดเพียง 5,794.85 ตาราง เมตรเท่านั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่ พระมหาบัณฑิต ปญฺฑิตเสวี เจ้าหน้าที่ธุรการ ประจำกอง แผนงานสำนักงานอธิการบดี (2549 : สัมภาษณ์) ให้สัมภาษณ์ว่า “อาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอ และเป็นปัญหามาก ต้องทำงานแออัดกันอยู่ ขยายห้องก็ไม่ได้ จัดห้องใหม่ทุกปีหนังสือก็เยอะ ไม่ รู้ว่าจะเอาไปเก็บที่ไหน” นอกจากปัญหาอาคารสถานที่ดังกล่าวแล้ว ด้านห้องสมุดและหนังสือยังมี น้อย เจ้าหน้าที่ท่านหนึ่งให้สัมภาษณ์ (2549 : สัมภาษณ์) ว่า “หนังสือหนังสือก็น้อย ห้องสมุดก็ น้อยมีขอบเขตจำกัดไม่พอ ต้องไปเข้าห้องสมุดข้างนอก เช่น ธรรมศาสตร์ จุฬาฯ ส่งผลให้การ เรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ”

โดยสรุปแล้ว การดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังกล่าว ยังประสบปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร และวัสดุ อุปกรณ์อยู่มาก แต่ทางคณะผู้บริหารได้พยายามแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวด้วยการหาทุนจากแหล่งอื่น เช่นจากการบริจาคและการสนับสนุนของพระเถระผู้ใหญ่ เป็นต้น จึงพอมีทุนในการดำเนินงาน และจัดการกิจด้านอื่นๆ

3.ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยสรุปได้ว่าทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีทัศนคติไปในทางเดียวกันว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ออกมาสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา และ ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ พระมหาโกวิทย์ สิริวัฒน รองอธิการบดี

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ก็มีความมั่นใจนะ ไม่ค่อยมีคนลาออก ปีนี้ก็มีคนลาออกไปอยู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแค่คนเดียว นอกนั้นก็อยู่ตลอด เพราะมหาวิทยาลัยมีกองทุนสำรองมีกองทุนเลี้ยงชีพไว้ในเรื่องสวัสดิการ มหาวิทยาลัยจ่ายให้ มีเงินก้อนให้หลังจากเกษียณ เราก็มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น” ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “อาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นในมหาวิทยาลัย คือว่า เราเข้ามาอยู่ในระบบแล้วความสำเร็จจะต้องมาแน่ เพราะเราต้องดำเนินการตามระบบที่วางเอาไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณ เรื่องวิชาการ การบริหาร วางแผน การใช้จ่ายต่างๆ เราก็มีระบบบังคับไว้ การตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้าง รูปแบบการบริหารก็มีโครงสร้าง ไม่เหมือนบัญชีวัดแล้ว” อาจารย์ที่สอนก็มีความมั่นใจเช่นเดียวกับผู้บริหาร หลายๆ ท่านให้สัมภาษณ์ไปในทางเดียวกันว่า มีความเชื่อมั่นต่อนโยบายมหาวิทยาลัย และเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จ

อาจารย์บุญส่ง ธนะจันทร์ หัวหน้าภาควิชา (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า “ผมมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จ และทำงานที่นี้อย่างเต็มที่ อาจารย์ที่ทำงานร่วมกันก็อยู่กันอย่างพี่น้อง เพราะอาจารย์แทบทุกคนเคยบวชเรียนมาทั้งนั้น” ผศ.สมศักดิ์ บุญปุ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ก็ได้ให้เหตุผลเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า มหาจุฬาฯ เป็นมหาวิทยาลัยด้านพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย มีการพัฒนาที่ดี และมีพัฒนาการอยู่เสมอ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีระบบการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน โดยเฉพาะตั้งแต่มีพระราชบัญญัติเป็นต้นมา จากการสัมภาษณ์อาจารย์หลายท่าน ต่างให้ทัศนคติที่สอดคล้องกับอาจารย์ทั้งสองท่านว่า เชื่อมั่นต่อนโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เชื่อมั่นต่อผู้บริหารและการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

พระทิพย์ สิริธมฺโม (2549 : สัมภาษณ์) แสดงทัศนคติที่สอดคล้องกันว่า “ถ้าพูดถึง พ.ร.บ. ของมหาจุฬาฯ ก็ถือว่าสมบูรณ์ที่สุด เท่าที่ผ่านมา สมัย พ.ศ. 2527 มีปัญหาอยู่มาก เพราะเมื่อนิสิตที่จบไปแล้วยังไม่ได้รับรอง แต่ พ.ศ. 2540 ไม่มีปัญหาการสมัครงาน คือประสบความสำเร็จเพราะเราได้รับการรับรองและถูกต้องตามกฎหมายแล้วมีความสมบูรณ์และนำยีนดีที่สุด รูปแบบของการบริหารก็ถือว่าใช้ได้ มีรูปแบบการบริหารที่ดีตั้งแต่ทำนอการบดีลงมา คือ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจตุโต) ก็ถือว่าเป็นอธิการบดีที่เก่งมากท่านหนึ่งของเรา ท่านนำเสนอหลักสูตรด้านพระพุทธศาสนาให้กับกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ในปัจจุบัน ได้นำลงมาสู่ผู้บริหารในระดับต่างๆ ลงมา ได้ปฏิบัติ มหาจุฬาฯ ถือว่าประสบความสำเร็จมาก มีวิทยาเขตหลายแห่งและยังเปิดในต่างประเทศ เช่น ที่ประเทศไต้หวัน เกาหลี เป็นต้น ต่างประเทศก็สนใจและมีนักเรียนแลกเปลี่ยนหลายคน” พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเสวี (2549 : สัมภาษณ์) เจ้าหน้าที่ธุรการก็ให้ความเห็นว่า มหาจุฬาฯ เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสซึ่งอาจารย์เจ้าหน้าที่ส่วนมากล้วนได้รับโอกาสทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงมีความเชื่อมั่นและมีความรักในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งนี้ โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า อาจารย์และ

เจ้าหน้าที่ต่างมีความเชื่อมั่นที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ผู้บริหารก็ยอมรับว่า ถึงแม้นโยบายจะมีความเหมาะสม แต่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติยังต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการเข้าใจนโยบายและปัญหาของนโยบาย ตลอดถึงทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามนโยบายมหาวิทยาลัยนอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติแล้วยังได้รับการสนับสนุนจากพระเถรานุเถระและสังคมเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการสนับสนุนในด้าน การก่อสร้างมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ที่วังน้อย จ.อยุธยา มีพระเถรานุเถระและประชาชนผู้มีจิตศรัทธาร่วมกันเป็นเจ้าภาพในการสร้างอาคารต่าง ๆ และบริจาคทรัพย์และที่ดินร่วมทำบุญกับมหาวิทยาลัย

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า คณะผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่างมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเหมาะสม มีระบบการบริหารที่ดีและต่างมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย ต่อผู้บริหาร โดยเฉพาะต่อพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรย์ ฐมมจิตฺโต) อธิการบดี มีความรู้สึกเต็มใจและพอใจต่อสถานภาพบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่ ทั้งนี้ยังเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยด้วยว่า มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จในอนาคตอันใกล้นี้ด้วย

4. การสนับสนุนทางการเมือง

ด้านการสนับสนุนทางการเมือง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะนักการเมืองหรือรัฐบาลคือผู้ที่ผลักดันให้นโยบายดำเนินไปสู่ความสำเร็จ โดยการสนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย และสะดวกแก่ผู้นำไปปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า การจะทำให้นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากนักการเมือง ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า นักการเมืองท้องถิ่นหลายท่านให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ รถยนต์ สร้างอาคารหอสมุดให้ ถึงรัฐบาลจะมั่งบให้แต่ก็ไม่เพียงพอ ก็ต้องอาศัยนักการเมืองผู้มีจิตศรัทธาผู้บริหารเองก็ไปประสานไปเสนองบต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายได้ นอกจากนี้ก็มีพระเถระชั้นผู้ใหญ่และญาติโยมที่ช่วยกันบริจาค จะพึงงบจากรัฐอย่างเดียวยังไม่พอ ทั้งนี้ยังมีการสนับสนุนจากนักการเมือง ทั้งในระดับประเทศและนักการเมืองระดับท้องถิ่น เช่น การให้การสนับสนุนเรื่องรถ งบประมาณทั้งในและนอกงบประมาณที่นักการเมืองแปรรูปคดีให้แก่มหาวิทยาลัย ในเรื่องนี้ ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า “ในระดับของงบจากรัฐบาลก็ได้รับการสนับสนุน ผมก็เคยไปชี้แจงเรื่องงบประมาณต่อรัฐบาล รัฐบาลก็ไม่ได้ตัดงบอะไร ก็มีบ้างในเรื่องงบการก่อสร้าง ซึ่งรัฐเห็นว่ายังไม่จำเป็น ให้รอก่อนงบของ รัฐก็มีในงบกันนอกงบ เช่น จ้างบุคลากร บางส่วนก็พอกับงบ อย่างที่วังน้อย ดร.อดิศร เพียงเกษ ก็ได้อนุมัติงานสร้างถนนเข้ามหาวิทยาลัย สมัยเป็น รมต.คมนาคม สมัยเป็น รมช.เกษตร ก็อนุมัติให้ปลูกต้นไม้ทั่วบริเวณมหาวิทยาลัย รัฐก็ให้งบอยู่แล้ว แต่ว่าเราก็ต้องขอไป เมื่อเปิดสมัยประชุมเราก็ไปชี้แจงงบตามระเบียบ” อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้นำ

นโยบายไปปฏิบัติ ต่างมีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า การสนับสนุนจากนักการเมืองก็ยังมี ทั้งในเรื่องให้ความสะดวกแก่การดำเนินงานและการให้การสนับสนุนในรูปแบบอื่น ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ พระมหาโกวิทย์ สิริวณฺโณ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า ทางการเมืองท้องถิ่นหลาย ท่านก็สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ รถ อาคารหอสมุดให้ที่วิทยาเขตสุรินทร์(โดย ส.ส.เนวิน ชิดชอบ) ถึง งบประมาณจะมีให้ก็ไม่เพียงพอ ก็ต้องอาศัยนักการเมืองผู้มีจิตศรัทธา อย่างท่านอดิศร เพียงเกษ ก็เป็นธุระในเรื่องถนนข้ามมหาวิทยาลัยและต้นไม้ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ยังรวมถึงทั้งถนนหนทาง ไฟฟ้า น้ำต่าง ๆ ก็กำลังดำเนินการโดยนักการเมืองหลายท่านที่เป็นลูกศิษย์ลูกหาของพระผู้ใหญ่ใน มหาวิทยาลัย ได้ให้การสนับสนุน และความสะดวก ทั้งช่วยเป็นธุระในการติดต่อประสานงานกับ ทางราชการด้วย พระครูปลัดมารุต วรมงคลี รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ (2549 : สัมภาษณ์) ได้เห็นสอดคล้องกับผู้บริหารทั้งสองท่านและกล่าวโดยสรุปว่า การจะให้ มหาวิทยาลัยดำเนินงานไปได้อย่างประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องได้รับการยอมรับจากทุกภาค ส่วนของสังคม ไม่ใช่เฉพาะจากนักการเมืองเท่านั้น

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้พอสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับของประเทศ ทั้งนี้ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับ ทั้งนี้การสนับสนุนจากทุกภาคส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนก็มีความ สำคัญ ไม่แพ้กัน

5. การสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

การจะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น การสื่อสารและการประสานงานระหว่าง หน่วยงานของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการไปกับปัจจัยด้านอื่นของนโยบาย จากการศึกษา พบว่าการติดต่อสื่อสารและการประสานงานของหน่วยงานมีปัญหาอยู่บ้าง แต่ก็ดำเนินการไป ได้ด้วยดี พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย (2548 :26-27) กล่าวว่า “เราจะทำอะไรเราต้องมีขั้นมีตอน มีระเบียบมีจุดมุ่งหมาย เชื่อม ประสานสัมพันธ์อยู่ภายใต้การควบคุม ต้องตกลง เตรียมการ ว่าใครจะทำอะไร ตรงไหน อย่างไร ทุกขั้นทุกตอน เรื่องบางอย่างถ้าเราไม่สะดวกหรือไม่เชี่ยวชาญ เราก็ตั้งคำถามว่าใครจะมาช่วย เราต้องมีทีมหนุนหลัง ตรงไหนเราทำไม่ได้ก็หาคนมาช่วย ทางมหาวิทยาลัยกำลังสร้างเครือข่าย คอมพิวเตอร์ขึ้นมา เชื่อมเครือข่ายข่าวสารข้อมูลของทุกวิทยาเขต ทั้งซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ให้มีโครงสร้าง พื้นฐานหรือเครือข่ายเชื่อมไปทุกวิทยาเขต เรายังมีเครือข่ายที่เชื่อมไปต่างประเทศและต่างประเทศ จะใช้ประโยชน์หลายอย่าง เช่น เรียนทางไกล เมื่อปีที่แล้ว มหาจุฬาลงกรณจัดประชุมสภาผู้นำศาสนาโลก ปีหน้าเราจะจัดประชุมผู้นำเยาวชนเพื่อสันติภาพโลก เพราะฉะนั้นโอกาสของมหาจุฬาลงกรณคือการ สร้างเครือข่ายกระจายไปทั่วโลก” พระมหาโกวิทย์ สิริวณฺโณ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและ พัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวเกี่ยวกับการสื่อสารและการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

ว่า “มหาวิทยาลัยก็มีประชุมกันแทบทุกเดือนกับทางมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับด้วยกัน นอกนั้นมหาวิทยาลัยข้างนอกก็ประสานงานกันทั่วไป บางทีก็เชิญเขาไปประชุม บางทีเขาก็เชิญเรา ประชุมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในการสั่งการก็ว่ากันไปตามเรื่องตามระเบียบ เพราะพื้นที่มันไม่มาก ก็ส่งถึงเลย ไม่ค้างนาน แต่ถ้าเรื่องปัจจุบันทันด่วนท่านอธิการก็สั่งการเลย แต่บางเรื่องก็เข้าคณะกรรมการคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ตัดสินใจเองไม่ได้ ถ้าตัดสินใจไปก็กระทบงบประมาณ จริงๆ ระเบียบว่าด้วยพัสดุมันก็มีวงเงินไว้อยู่ การเบิกจ่ายงบประมาณ คณบดี รองอธิการ ก็ไม่สามารถเบิกจ่ายเองได้ ต้องรอให้ท่านอธิการอนุมัติ” ในเรื่องนี้ ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป (2549 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงปัญหาที่พบว่า มหาวิทยาลัยจะด้อยในเรื่องบัญชีเล็กน้อย เพราะว่าเราต้องทำให้รวดเร็ว ถ้าเราช้า มันก็จะติดทางผู้บริหารก็คิดอยู่ว่า เราน่าจะมีแผนกที่เฉพาะหรือไม่ แต่หน่วยงานต่างๆ ก็ไปได้คล่อง ถ้ามีสะดุดบ้างก็จะเป็นเรื่องของเทคนิค เป็นเรื่องตัวบุคคลไป

ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า “สมัยก่อน ตอนที่เรายังไม่มีห้องสำหรับอาจารย์หรือว่าห้องทางธุรการ ยังรวมๆ กันอยู่ สถานที่ยังแออัด ก็เลยยังไม่คล่องตัว เพราะแต่ก่อนคณะมีรองคณบดี เลขานุการฯ ก็อยู่ในห้องเดียวกัน การพบปะพูดคุยจึงรวดเร็วและคล่องตัว แต่ในปัจจุบันทั้งที่ได้เครื่องมือที่ทันสมัยก็ยังมีปัญหานิดหน่อย ตอนนี้อธิการบดีฝ่ายวิชาการ ท่านก็มีการประชุม คณบดี รองคณบดี เลขานุการ หัวหน้าภาควิชา ทุกเดือน เพื่อไม่ให้มันมีปัญหาระหว่างการติดต่อประสานงาน มีปัญหาอะไรก็มาคุยกัน เช่น การวัดผลประเมินผลมีปัญหาอะไร ก็มาคุยกันและฝ่ายวิชาการก็มาแก้ไข ในด้านการติดต่อสื่อสารกับทางราชการก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะท่านอธิการบดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ โดยหน่วยงานอื่นๆ ก็นิมนต์ท่านอธิการไปบรรยายและร่วมเป็นคณะกรรมการในเรื่องต่างๆ อยู่เป็นประจำ เมื่อทางมหาจุฬาขอความร่วมมือบ้างจึงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เช่น ขอเชิญท่านจักรพรรดิ วา เลาชาธิการครุสภา ท่านก็ตอบว่า ผมต้องไปสิ ท่านอธิการบดียังมาช่วยผมก็ต้องไป” สอดคล้องกับ ผศ.สมศักดิ์ บุญปู (2549 : สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า การประสานงาน และการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยก็ถือว่าไม่มีปัญหาอะไร ระบบก็ดีอยู่แล้ว แต่บางที่ปัญหาอาจจะเกิดจากตัวบุคคลมากกว่า เช่น รับเรื่องไว้แล้วก็ไม่ดำเนินการเป็นต้น

พระทิพย์ สิริธมโม เลขาธิการครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวสนับสนุนเรื่องดังกล่าวว่า “ในการประสานงานก็มีความคล่องตัว และดีมากขึ้น เพราะมีการติดต่อสื่อสารหลายทางด้วยกัน เช่น แฟกซ์ โทรศัพท์ เมล์หรือแม้แต่ส่งเอส เอ็ม เอส” สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของพระจิตะวงศ์ อนุตตโร เลขานุการสำนักงานคณะมนุษยศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ที่ระบุว่า การติดต่อสื่อสารและประสานงานดี และมีกิจกรรมดี ประสานงานเก่ง การส่งหนังสือก็ส่งตามขั้นตอน ไม่มีปัญหา แต่งานเกี่ยวกับการเงิน เช่น เงินที่นำไปใช้ต้องนำรายละเอียดการใช้จ่ายเงินส่งภายใน 15 วัน ทำให้ไม่สะดุดและเกิดความซ้ำซ้อนในการนำไปปฏิบัติ

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้จะมีปัญหาบ้างแต่ก็ไม่ใช่อะไรเรื่องใหญ่และส่วนมากเป็นเรื่องคนมากกว่าระบบ และเป็นปัญหาเล็กน้อย

6.ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษา ผลของการนำนโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปฏิบัติ นั้นประกอบด้วยภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยจะแยกนำเสนอในแต่ละหัวข้อเป็นรายด้าน ดังนี้

6.1.ด้านการจัดการศึกษา

จากการศึกษาและการสัมภาษณ์พบว่า มหาวิทยาลัยได้จัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ในระดับมัธยมศึกษา ประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยมีนโยบายคือ ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจในพุทธธรรมอย่างลึกซึ้งและสามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์ต่างๆได้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้ดำเนินจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์และจิตสำนึกอันกว้างไกล มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีศักยภาพในการบริหาร การจัดการเรียนและสื่อพระสัทธรรม การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การประกันคุณภาพ การจัดสรรบุคลากร อุปกรณ์ทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพนิสิตให้มีความรอบรู้ มีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สัมพันธ์กับการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร พัฒนาระบบการปฏิบัติศาสนกิจให้มีประสิทธิภาพสัมพันธ์กับการเรียนการสอนศึกษาต่อและการสนองงานต่อคณะสงฆ์ ในการสัมภาษณ์พระมหาโกวิทย์ สิริวัฒนโธ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ทำให้ได้ข้อมูลว่าเนื่องจากนิสิตมีหลายระดับ บางท่านก็จบ กศน. บางท่านก็จบปริยัติ บางท่านก็จบบาลี เมื่อมารวมกันมาตรฐานจึงยังต่างกัน ท่านไหนที่สนใจค้นคว้าก็ได้ความรู้มาก ถ้าพูดถึงความเข้มข้นทางพระพุทธศาสนาก็ถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆ จากอินเทอร์เน็ตได้ดีกว่าสมัยก่อนเยอะ ดีกว่ารุ่นก่อนๆ ที่มีอุปกรณ์ด้านการศึกษาน้อย ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรมหาวิทยาลัยก็เน้นการปฏิบัติธรรม นอกจากนั้นก็ส่งเสริมด้านการศึกษาดูงาน เช่น พวกเรียนการเมืองการปกครองก็ไปดูรัฐสภาแล้วก็เชิญผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญมาสัมมนา เป็นต้น พระมหาสหัส จิตสาโร รองคณบดีคณะครุศาสตร์ (2549 : สัมภาษณ์) ได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า “นิสิตก็ถือว่ามีความรู้มีแน่นอน แต่ไม่รู้ว่าจะระดับไหน เช่น ถ้าทำงานต่างจังหวัดก็ใช้ความรู้แค่ขั้นกรรมโทก็ถือว่าพอแล้ว แต่ถ้าในกรุงเทพฯ ก็ต้องเพิ่มทักษะเทคนิคและวิธีการต่างๆ เข้าไป ก็พูดได้ว่ามีความรู้มากขึ้น และเพิ่มพูนทักษะขึ้น มีวิธีการนำเสนอและอธิบายให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตร ทั้งการปฏิบัติธรรมและการอบรมค่ายพุทธบุตร ก็มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ นิสิตก็ปฏิบัติเป็น

ประจำ มหาวิทยาลัยก็สนับสนุนคณะก็ส่งเสริม แต่เอกสารตำรายังน้อย บางทีเข้าไปในห้องสมุดมัธยม แล้วมาดูของเราก็เขินๆ เหมือนกัน แต่ท่านอธิการก็บอกว่าไม่อัน คณะก็ขอไปแต่ไม่สามารถจัดเองได้ คณะก็ทำเรื่องขอไป แต่พอไปดูห้องสมุดจริงกับไม่มี อันนี้ก็ไม่ว่าไร”

อาจารย์ สมชัย ศรีนอก หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา (2549 : สัมภาษณ์) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “ด้านความรู้ นิสิตมีความรู้เรื่องศาสนาเพราะมีวิชาแกน และพระเถรก็เรียนบาลีนักธรรมมาแล้ว จึงมีพื้นฐานของผู้ศึกษาธรรมและนำไปใช้ได้อยู่แล้ว” ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2549 : สัมภาษณ์) ก็กล่าวสนับสนุนว่า “ด้านจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยก็ให้การศึกษากับพระนิสิต และคฤหัสถ์ก็มีส่วนได้เรียนทั้งระดับตรี โท เอก ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ก็มี เช่น ทุกชั้น ปี 1- 4 ต้องไปปฏิบัติกรรมฐานปี ละ 10 วัน เป็นประจำ แต่โครงการค่ายธรรมะ ค่ายพุทธบุตร ก็มีอยู่ตลอดปีอยู่แล้ว โครงการอบรมครูสอนศีลธรรมก็มีเป็นประจำและส่งพระนิสิตไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่างๆ ทางโรงเรียนก็ขอให้สอนต่อเดือนเมษายน ก็มีการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน ทั่วประเทศ บางคนไม่สึก ก็มาเรียนธรรมวินัยต่อ” เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ (2549 : สัมภาษณ์) ก็มีความเห็นเหมือนกันว่า นิสิตส่วนมากมีพื้นฐานอยู่แล้วจากนักธรรมบาลี ทำให้เข้าใจง่ายและก็มีความรู้เพิ่มขึ้นเมื่อมาเรียนที่นี่ แต่บางคนก็อ่อนในการถ่ายทอดธรรมะไปสู่ผู้อื่น เห็นได้ว่าผู้บริหาร อาจารย์ หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่ ต่างก็มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่ามหาวิทยาลัยได้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ผลจากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยสรุปพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นตรงกันว่าด้านจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ นิสิตมีความรู้ความเข้าใจในพระพุทธ ศาสนามากขึ้น แต่ที่ต่างก็เพียงมาตรฐานของนิสิตที่เข้ามาเรียนทำให้มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรก็มีการสนับสนุนและส่งเสริมตลอดปีการศึกษาทั้งยังเป็นหลักสูตรใหม่มหาวิทยาลัยที่นิสิตต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาทั้งหมด 5 คณะ 10 วิทยาเขต 4 วิทยาลัยสงฆ์ 13 ห้องเรียน และ 3 สถาบันสมทบ มีนิสิตที่จบจากสถาบันแห่งนี้ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์หลายหมื่นคน

6.2.ด้านการวิจัยทางพระพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เน้นการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ในพระไตรปิฎกและทำความเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพุทธศาสนา โดยวิธีสหวิทยาการ และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาพระพุทธศาสนาและสังคม ซึ่งงบประมาณในการดำเนินการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีนี้มหาวิทยาลัยได้งบประมาณอุดหนุนจากรัฐเพื่อใช้จ่ายในหมวดงานวิจัย โดยในปีงบประมาณ 2546 และ 2547 ได้รับงบประมาณจำนวน 6,507,360 บาท และ 7,262,720 บาท รวม 36 โครงการ และในปี 2548 มี 38 โครงการ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า งบการวิจัย

ตั้งกล่าวยังมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัย และจากการสัมภาษณ์ พระมหาโกวิทย์ สิริวัฒนโธ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (2549 : สัมภาษณ์) ได้ชี้แจง เรื่องดังกล่าวว่า “งานวิจัยระดับบัณฑิตวิทยาลัยก็มีเยอะในระดับวิทยาเขตก็มามาก มีคณะกรรมการ พิจารณาเกี่ยวกับงานการวิจัยว่าเหมาะจะทำและควรได้รับงบประมาณหรือไม่ บางงานก็ต้อง คำนึงถึงหัวข้อว่ามีประโยชน์หรือไม่ ที่สำคัญแรงจูงใจในการวิจัยก็สำคัญ มีแรงจูงใจด้านงบการ วิจัยน้อย เช่น สมมุติขอ 900 อาจได้ 90 บาท เป็นต้น จึงไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการวิจัยภายใน มหาวิทยาลัย เพราะได้งบการวิจัยไม่มากเนื่องจากต้องเอางบไปสู่อำนาจการบริหารเป็นส่วนใหญ่” เมื่อพิจารณางบประมาณในปี 2548 แล้ว พบว่า งบที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้มีเพียงร้อยละ 1 ของ งบมหาวิทยาลัยทั้งหมดเท่านั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากอาจารย์ส่วนใหญ่ (2549:สัมภาษณ์) ที่ กล่าวไว้ว่า “งบประมาณการวิจัยก็คือว่ามี แต่ว่าพอหรือไม่พอก็อีกเรื่องหนึ่ง เช่น ขอไป 150,000 แต่ กลับตัดเรา 50,000 ถ้าอยากทำก็ลดประชากรลดอะไรลงมา ถ้าถามว่า พอหรือไม่พอ แต่ก็ ต้องทำ เพราะอาจารย์ก็อยากมีผลงานวิชาการ แต่ในส่วนของมหาวิทยาลัย งานวิจัยก็มีเยอะแยะ มากมายแต่ไม่ได้รับการนำเสนอ เผยแผ่ ไม่รู้ว่ามีอยู่ในตู้รีเปลา ไม่เอางานวิจัยไปประกาศให้คน ได้เห็น เรามีทั้งพุทธจักร เสี่ยงธรรม แต่ทำไมไม่เอางานวิจัยไปลงก็ไม่รู้ ที่สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ก็มีเยอะแยะ แต่ก็ไม่นำออกเผยแผ่แต่ออกอะไรก็ไม่รู้ ที่พูดนี้ไม่เกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัยนะบางคน อาจจะคิดว่า อาจารย์มหาจุฬายาข ไม่ได้ทำงานด้านนี้ด้วยซ้ำไป”

เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ (2549 : สัมภาษณ์) ได้ให้ข้อมูลไปในแนว เดียวกันกับผู้บริหารและอาจารย์ว่า ครูบาอาจารย์ส่วนมากจบจากอินเดียทำให้ไม่เชี่ยวชาญการ วิจัย ทำให้งานวิจัยไม่หลากหลาย ส่วนมากเป็นงานวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย งานวิจัยของอาจารย์ ไม่ค่อยมี เนื่องจากแรงจูงใจด้านเงินทุนการวิจัยไม่ค่อยมี อย่างงานวิจัยหนึ่งเรื่อง ใช้งบหลายแสน บาท แต่พอให้จริงกลับไม่เกินสองแสน และมีข้อกำหนดมาว่า งานวิจัยคุณภาพต้อง 80 เปอร์เซ็นต์ งานวิจัยเชิงปริมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ให้เงินทุนน้อย แต่ต้องการผลวิจัยที่ยากๆ เช่น ทำเรื่อง โครงการวิจัยมาส่งก่อน แล้วจ่ายให้ 80,000 แต่ต้องทำวิจัยให้เสร็จ และผ่านคณะกรรมการก่อนจึง จะได้อีก 120,000 พอคณะกรรมการไม่พอใจผลงานก็ตีกลับ งานวิจัยค้างอยู่อย่างนั้น เงินก็ไม่ได้ ในด้านการบริหารทางวิชาการ มหาวิทยาลัยถือว่าใช้ได้ แต่ไม่ได้มีตัวชี้วัด คือไม่ให้ประเมินผล เช่น โครงการภาคฤดูร้อน โครงการเสร็จก็จบกันไป ไม่มีการติดตามผลว่าพฤติกรรมหลังการอบรมของ เด็กเป็นอย่างไร เปลี่ยนไปหรือไม่ ด้านการให้บริการถือว่าดี แต่ขาดการติดตามผล สังคมรู้จัก มจร. มากขึ้น แม้อยู่ตามต่างจังหวัด

จากการศึกษาทำให้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า งบประมาณการวิจัยยังน้อย ไม่ เพียงพอต่อความต้องการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย ทั้งงานวิจัย ทางพระพุทธานุศาสนายังมีน้อยและไม่ได้รับการเผยแผ่เท่าที่ควร

6.3.งานบริการวิชาการแก่สังคม

จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้สนองนโยบายของรัฐบาลและมหาเถรสมาคมในการให้การศึกษแก่เยาวชนไทย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาจากชนบท ซึ่งสนใจเข้ามาบรรพชาอุปสมบท เพื่อการศึกษาเล่าเรียน มหาวิทยาลัยจึงเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุสามเณร การดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่หลักต่างๆ และเปิดโอกาสให้กับประชาชนทั่วไปที่สนใจศึกษาเล่าเรียนศาสตร์ทางพระพุทธศาสนา และการประยุกต์เข้ากับศาสตร์ต่างๆ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงเป็นสถาบันที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อฝ่ายพุทธจักรและอาณาจักร มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนงานวิชาการ และการบริการวิชาการแก่สังคมควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย จึงเป็นการช่วยราษฎรเสริมรัฐให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยส่วนรวมโดยมีหลักพุทธธรรมเป็นแกนกลางในการดำเนินงาน นับเป็นการส่งเสริมกิจการของคณะสงฆ์ไทยในด้านการศึกษา การเผยแผ่ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณในปี 2546 จำนวน 33,225,272 บาท ในปี 2547 จำนวน 13,692,412 บาท และ ในปีงบประมาณ 2548 มีโครงการที่กำลังดำเนินการถึง 69 โครงการ จากการสัมภาษณ์พระมหาโกวิทย์ สิริวัฒนโธ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ชนาคม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป พระมหาสหัส ฐิตสาโร รองคณะบดีคณะครุศาสตร์ และอาจารย์ระดับหัวหน้าภาควิชาหลายท่าน (2549 : สัมภาษณ์) ได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย การออกรับใช้สังคมเป็นงานหลัก ซึ่งผู้บริหารหลายท่านก็ได้ยกตัวอย่างว่า อย่างกรณีเกิดกรณีพิบัติภัยที่ภาคใต้ มหาวิทยาลัยได้ส่งนิสิตหลายร้อยรูปพร้อมด้วยคณาจารย์และบุคลากร ลงไปช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจให้กับผู้ประสบภัย ไปให้คำปรึกษาด้านต่างๆ ให้ธรรมะ การอาสาเข้าไปทำงานวันสำคัญ เช่น วันวิสาขบูชา การประชุมชาวพุทธโลก เป็นต้น สังคมรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้นก็เพราะการออกทำงานด้านนี้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนนิสิตให้ทำงานด้านนี้ด้วย โครงการต่างๆ เช่น โครงการส่งเสริมนิสิตศีลธรรมในโรงเรียน โครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน โครงการเข้าค่ายอบรมศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนในโรงเรียน โครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้โครงการต่างๆ เป็นโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์หลายท่านก็ให้ข้อมูลในแนวเดียวกัน (2549 : สัมภาษณ์) ว่า ด้านการบริการสังคม มีเอเยะ ให้แก่สังคม มีรายการวิทยุ และโทรทัศน์ หรือสอนธรรมะ เป็นนักเทศ เป็นโฆษก รวมถึงพระธรรมทูต นิสิตก็ให้ไปสอน และปฏิบัติศาสนกิจรับใช้พุทธศาสนาอีก 1 ปี เป็น 5 ปี จึงจะรับปริญญาได้ บางรูปก็มีหน้าที่โดยตรงในตำแหน่งทางคณะสงฆ์ เป็นพระสังฆาธิการก็มีหน้าที่อยู่แล้ว บางคนก็ได้รับเชิญและไปร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น วันพ่อแห่งชาติ, วันแม่แห่งชาติ เป็นต้น ก็ไปบรรยายให้ความรู้และให้ธรรมะโดยไม่ได้เรียกร้องสิ่งตอบแทน

เจ้าหน้าที่หลายท่านแสดงทัศนคติที่สอดคล้องกัน (2549:สัมภาษณ์) ว่า การบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาของมหาวิทยาลัยมีหลายอย่าง เช่น การจัดรายการวิทยุ เป็นต้น รองคณะบดีก็เป็นคณะกรรมการของก.พ.ในเรื่องการอบรมศีลธรรมอยู่แล้วและคณะครุศาสตร์ก็มีส่วนในการจัดการอบรมครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน อย่างปีนี้ (2549) จะจัดขึ้นในวันที่ 25 - 27 สิงหาคมนี้ โดยเชิญอาจารย์ที่สอนวิชาในหมวดสังคมหรือผู้ที่สอนวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งปีนี้เชิญในแถบของกรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี อยุธยา สระบุรี เพื่อมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ในการสอน ทั้งนี้สังคมก็รู้จักมหาจุฬายามากกว่าแต่ก่อนมาก เพราะการงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาทำให้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแก่สังคมทำให้คนรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้น และควรส่งเสริม ทั้งนี้มหาวิทยาลัยก็ยังสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่นิสิตเสนอไปเท่าที่สามารถทำได้ เพียงแต่ด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งบางโครงการก็ใช้งบมาดำเนินงาน แต่ตัวก็น้อยจนไม่เพียงพอจะดำเนินการไปได้ ส่วนมากก็อาศัยจากการบริจาคและการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน

6.4.งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่จะทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยการอบรม สัมมนา และประชาสัมพันธ์ ในทุกระดับให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จนสามารถกำกับดูแล อนุรักษ์ รวมถึงสามารถเป็นแกนกลางในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนทั่วไป มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สนับสนุนการพัฒนาทางจิตใจควบคู่กับการพัฒนาทางวัตถุ บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม ทั้งนี้การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภารกิจหลักควบคู่ไปกับการบริการวิชาการแก่ชุมชน สามารถเป็นแกนกลางในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนทั่วไป ให้การสนับสนุนและร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมรณรงค์ทางศิลปกรรม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สนับสนุนการวิจัย การเผยแผ่พระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณปัญญาไทยที่มีหลากหลายในทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมหาวิทยาลัย ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินโครงการ ในปี 2546 จำนวน 6,634,131 บาท ในปี 2547 จำนวน 10,334,384 และในปี 2548 ดำเนินงานไปแล้ว 36 โครงการ เช่น โครงการประชุมวิชาการพระพุทธศาสนา นานาชาติ โครงการส่งเสริมหอพุทธศิลป์ โครงการอบรมพระสังฆาธิการเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัตถุ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกัน (2549:สัมภาษณ์) ว่า มหาวิทยาลัยได้ร่วมมือกันส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เช่น ประชุมพุทธศาสนา นานาชาติ วันวิสาขบูชาโลก มหาวิทยาลัยก็นำเสนอเกี่ยวกับวัฒนธรรม และ โรงเรียนพุทธศาสนา

วันก็ได้นำเสนอวัฒนธรรมด้วย โดยมีการร่วมมือเกี่ยวกับด้านพุทธศิลป์ การสาธยายพระไตรปิฎก การสวดมนต์ในโรงเรียน การบำรุงซ่อมแซม จัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งเหล่านี้เอาไว้ ทั้งนี้ยังส่งเสริม นิสิตให้ได้เรียนรู้ และให้บำเพ็ญประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่

- การจัดบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนเพื่อต่อต้านยาเสพติด ซึ่งจัดดำเนินการเป็นประจำทุกปีในช่วงเดือนเมษายน
- การสนับสนุนให้นิสิตเข้าไปสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- การจัดเข้าค่ายอบรมศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชน
- การส่งเสริมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมโดยนิสิตที่เข้าไปสอนในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นต้น

อาจารย์สมชัย ศรีนอก (2549:สัมภาษณ์) กล่าวเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยก็ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เช่น รายการของศูนย์รวมสงฆ์ชาวอีสาน ก็มีการจัดกิจกรรมพบปะ การอนุรักษ์ การแสดงปาฐกถา การเขียนกลอน เขียนภาพ สอนให้เด็กแสดงออกในเรื่องการฟ้อนรำ เป็นต้น อาจารย์หลายท่านเห็นด้วยกับมหาวิทยาลัย และยังคงกล่าวอีก (2549:สัมภาษณ์) ว่า มหาวิทยาลัยเดินมาถูกทางแล้วในด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมนี้ เพราะกิจกรรมเหล่านี้ส่งเสริมให้คนส่วนมากรู้จักมหาวิทยาลัยในแง่มุมที่เป็นพระพุทธศาสนาและความเป็นพระ มากกว่าที่จะเป็นนักศึกษาทั่วไป และง่ายต่อการเผยแพร่ธรรมะ

เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารและอาจารย์ (2549: สัมภาษณ์) ว่า เนื่องจากมีอาจารย์หลายท่านเป็นกรรมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของรัฐบาล อาจารย์เหล่านั้นจึงได้ให้หลักการและข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการ และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เข้าใจด้านพระพุทธศาสนามากขึ้น มหาวิทยาลัย ก็ให้การสนับสนุนด้านนี้เต็มที่ อย่างเช่น ช่วงเดือนเมษายนของทุกปี นิสิตก็จะออกชมรม จัดกิจกรรมบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน บวชชีพราหมณ์ ที่ออกค่ายอบรมธรรมะก็มีเยอะ มหาวิทยาลัยก็จัดงบประมาณให้โครงการเหล่านั้น และผู้บริหารก็ออกตรวจสอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยก็ได้เผยแพร่ธรรมะเชิงจิตวิทยา คือนำหลักพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือ

จากการศึกษาทำให้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีผลการนำไปปฏิบัติอยู่ในที่น่าพอใจ ถึงแม้ว่างบประมาณในการดำเนินการยังน้อย แต่สังคมก็ให้การยอมรับ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

7.ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามภารกิจที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จากการศึกษาและสัมภาษณ์พอสรุปปัญหาและอุปสรรคตามภารกิจ ได้ดังนี้

7.1.ด้านการจัดการศึกษา เป็นงานหลักอย่างแรกที่มาหาวิทยาลัยต้องดำเนินการและจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรค โดยมีสาเหตุดังนี้

1. ขาดงบประมาณสนับสนุน
2. ขาดอาคารสถานที่ที่เป็นของมหาวิทยาลัยเอง เพราะตอนนี้ยังอาศัยวัดเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย
3. ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
4. ขาดอาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
5. อาจารย์แต่ละคนมีภาระงานที่มาก ทำให้มีเวลาไม่พอ
6. ขาดการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพ
7. นักศึกษามีความหลากหลายมากเกินไป ทำให้อาจารย์สอนลำบาก
8. ขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการศึกษา
9. ห้องสมุดมีพื้นที่จำกัด ขยายลำบาก
10. หนังสือยังมีน้อยไม่พอต่อความต้องการของนิสิต
11. ระบบสารสนเทศยังไม่เพียงพอ

7.2.ด้านการวิจัย เป็นภารกิจที่เป็นปัญหามากที่สุดเลยก็ว่าได้ จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยทราบปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

1. ขาดงบประมาณสนับสนุน
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย
3. อาจารย์เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการวิจัย
4. งานวิจัยขาดการเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้เท่าที่ควร
5. มหาวิทยาลัยขาดการวางแผนในการวิจัย
6. อาจารย์ขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย
7. ระเบียบการเบิกจ่ายเงินทุนการวิจัยให้อาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการวิจัย
8. อาจารย์มีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำวิจัย

7.3.ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่งและเป็นภารกิจที่ทำให้คนส่วนมากรู้จักมหาวิทยาลัย แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคพอสมควร คือ

1. มหาวิทยาลัยขาดงบประมาณสนับสนุน
2. มหาวิทยาลัยขาดการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ และบุคลากรที่ทำงานส่วนนี้ในปัจจุบันทำงานได้ด้วยความสามารถเฉพาะบุคคลเป็นส่วนใหญ่
3. ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น
4. การทำงานด้านนี้เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

5. โครงการที่ดำเนินการไปขาดการประเมินผลและติดตามผล
6. ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา

7.4.ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นภารกิจลำดับสุดท้ายที่ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยมีสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1. ขาดแผนพัฒนาที่ชัดเจน
2. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร
3. บุคลากรขาดความสนใจ และเข้าใจงานด้านนี้น้อย
4. บุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอในการทำงานด้านนี้
5. มหาวิทยาลัยขาดการให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

จากการศึกษาปัจจัยในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัญหาหลักของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยคือปัญหาด้านทรัพยากร ได้แก่

1. งบประมาณไม่เพียงพอ
2. อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ยังมีน้อยและไม่ทันสมัย
3. ขาดอาจารย์ บุคลากร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
4. ขาดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง
5. ขาดการประเมินผลบุคลากร
6. แรงจูงใจของบุคลากรในด้านการสอนและการวิจัย

ปัญหารองลงมาคือ การสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ได้แก่

1. การสื่อสารที่เป็นแบบบนลงล่าง ทำให้ได้ข้อมูลทางเดียว
2. การสื่อสารที่ล่าช้าทำให้งานไม่ไหลลื่น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นปัญหาส่วนบุคคลเท่านั้น ไม่ใช่เกิดจากระบบหรือโครงสร้างองค์กรแต่อย่างใด
3. ขาดการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง ประกาศบางอย่างบุคลากรต้องติดตามเอง เช่น ทางอินเทอร์เน็ต หรือ โทรถามหน่วยงานที่รับผิดชอบ
4. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมี 2 แห่ง ทำให้เรื่องบางอย่างเมื่อมาถึงวัดมหาธาตุ ทำพระจันทร์ จึงไม่ส่งไปวัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ ทำให้ฝั่งหนึ่งทราบแต่อีกฝั่งหนึ่งกลับไม่ทราบ

ส่วนด้านโครงสร้างและความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนทางการเมือง และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถือว่าไม่มีปัญหา และกล่าวได้ว่า การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นับตั้งแต่ พ.ศ.2541 เป็นต้นมา ถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆที่ได้ศึกษาไว้มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์ และให้ทราบถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าได้ผลเป็นอย่างไร โดยผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540
2. เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ ว่าประสบผลสำเร็จ หรือมี ปัญหาและอุปสรรคอย่างไร
3. เพื่อนำผลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ จำนวน 263 รูป/คน โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เลือกผู้บริหารระดับสูง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลาง จำนวน 20 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแยกหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ดังนี้

- 1.คำถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน
- 2.คำถามเกี่ยวกับนโยบาย ได้แก่
 - 2.1.ด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย
 - 2.2.ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 2.3.ด้านทรัพยากร
 - 2.4.ด้านการสนับสนุนทางการเมือง
 - 2.5.ด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- 3.คำถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมปรับปรุงนโยบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังอธิการบดี คณะบดี หัวหน้าส่วนงานต่างๆ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรผู้มีส่วนในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยกำหนดสัมภาษณ์วันละ 2-3 คน คนละ 1-2 ชั่วโมง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน โดยสัมภาษณ์ทุกวัน ยกเว้นวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันพระ

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2549 โดยเก็บข้อมูลในวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 09.00-16.30 น.

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ทำการถอดเทปละเอียดของข้อมูลของการสัมภาษณ์ของผู้ให้การสัมภาษณ์แต่ละคน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาทำการแยกแยะข้อมูลพิจารณาข้อมูลแต่ละเรื่องว่าสื่อถึงเรื่องใด เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของ ข้อมูลและจัดทำหมวดหมู่ของข้อมูล ประกอบการใช้ทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่ได้ศึกษาไว้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี และ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน การศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตำแหน่งของบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยคือ ระหว่าง 1-5 ปี และ 11-15 จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาท จำนวน 8 รูป/คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความชัดเจน และโครงสร้างของนโยบาย ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปรากฏผลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย

ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มีความเห็น ว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน ตามมาตรา 6 ที่บัญญัติว่า “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนาตลอดมา

ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นตรงกันว่านโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มีโครงสร้างการบริหารที่มีความเหมาะสม มีความชัดเจนไม่ติดขัด และไม่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด

2. ปัจจัยด้านทรัพยากร

ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นในแนวเดียวกันว่า การดำเนินการตามนโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยดังกล่าว ยังประสบปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อยู่มาก แต่ทางคณะผู้บริหารได้พยายามแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวด้วยการหาทุนจากแหล่งอื่น เช่น จากการบริจาค และจากการสนับสนุนของพระเถระผู้ใหญ่ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

คณะผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเหมาะสม มีระบบการบริหารที่ดีและต่างมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย ต่อผู้บริหาร มีความรู้สึกเต็มใจและพอใจต่อสถานภาพ บทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่

4. ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง

มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับของประเทศ ทั้งนี้ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับ

5. ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติที่ดี ถึงแม้จะมีปัญหาอยู่บ้างแต่ก็ไม่ใช่เรื่องใหญ่และส่วนมากเป็นเรื่องคนมากกว่าระบบ และปัญหาส่วนมากก็เป็นปัญหาเล็กน้อย

6. ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษารายงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษา ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นตรงกันว่า ด้านจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ นิสิตมีความรู้ความเข้าใจในพระพุทธ ศาสนามากขึ้น แต่ที่ที่มีความแตกต่างกันด้านความรู้ ก็เพราะ

มาตรฐานของนิสิตที่เข้ามาเรียนทำให้มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรก็มีการสนับสนุนและส่งเสริมตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกปฏิบัติดังกล่าวยังเป็นหลักสูตรในมหาวิทยาลัยที่นิสิตต้องปฏิบัติ

ด้านการวิจัย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า งบประมาณการวิจัยยังน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย ทั้งงานวิจัยทางพระพุทธศาสนายังมีน้อยและไม่ได้รับการเผยแพร่เท่าที่ควร

ด้านการบริการวิชาการ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแก่สังคมทำให้คนรู้จักมหาวิทยาลัยมากขึ้น และควรส่งเสริม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยก็ยังสนับสนุนโครงการต่างๆที่นิสิตเสนอไปเท่าที่สามารถทำได้ ขาดเพียงแต่ด้านงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งบางโครงการก็ได้ แต่ก็น้อยจนไม่เพียงพอจะดำเนินการได้ ส่วนมากก็อาศัยจากการบริจาคและการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน

ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประสบความสำเร็จ ถึงแม้จะจำนวนโครงการไม่มาก เพราะงบประมาณสนับสนุนยังน้อย แต่สังคมก็ให้การยอมรับ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

7. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายปฏิบัติ

จากการศึกษาและการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยพบว่า ปัญหาหลักของมหาวิทยาลัย คือเรื่องงบประมาณ จากนั้นเป็นอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ อาจารย์ บุคลากร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ แรงจูงใจของบุคลากร ในด้านการสอนและการวิจัย และยังมีความเห็นว่าภารกิจบางอย่างควรอาศัยผู้ที่จบมาเฉพาะทางจริงๆ ไม่ใช่ให้ใครทำก็ได้ การขาดการประสานงานในบางจุดทำให้งานขาดความต่อเนื่อง เช่น การนัดประชุม บางที่นัดวันต่อวันทำให้ผู้บริหารในระดับล่างที่ทำการสอนจัดเวลาไม่ทัน เป็นต้น

8. แนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีความเห็นว่า รัฐบาลควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้เพียงพอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในทุกหน่วยงานมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการศึกษต่อหรือการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ด้านอื่น ควรจัดหาสถานที่และอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรตั้งทีมศึกษาวิจัยเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะศึกษาประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ และเผยแพร่งานเหล่านั้น ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเป็นสากลและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปปฏิบัติ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี และ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน การศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตำแหน่งของบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 8 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40 ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยคือ ระหว่าง 1-5 ปี และ 11-15 จำนวน 6 รูป/คน และ คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาท จำนวน 8 รูป/คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ปรากฏผลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านความชัดเจนและโครงสร้างของนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน ตามมาตรา 6 ที่บัญญัติว่า “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” ทั้งนี้มหาวิทยาลัยก็ดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง ทางด้านพระพุทธศาสนาตลอดมาและมีภารกิจที่ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ และผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ยังมีความเห็นว่านโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 มีโครงสร้างการบริหารที่ความเหมาะสมและมีความชัดเจนไม่ติดขัดและไม่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด ทั้งนี้ บุคลากรส่วนมากมีความเห็นว่า หลังจากที่รัฐบาลมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเมื่อปี 2540 ทำให้มหาวิทยาลัยมีทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าว แวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น (นนทพัฒน์ สิงห์ประยูร. 2548:85; อ้างอิงจาก Van Meter and Van

Horn, 1975. *policy Implementation Process*. pp. 445-488) ได้ทำการศึกษาและพบว่า สิ่งสำคัญประการแรกก็คือ จะต้องทำการแยกแยะให้ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายมีอะไรบ้าง ทั้งนี้ วัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ใช้ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นกรอบแนวทางต่างๆไว้ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ยังเป็นส่วนขยายเป้าหมายรวมของนโยบายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและง่ายต่อความเข้าใจ เพราะนโยบายมีความชัดเจนเพียงใด ก็กล่าวได้ว่ายิ่งจะส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องประสานกันและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของ กล้าทองขาว (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ:กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ” พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจตน์ ธนวัฒน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง คือความชัดเจนของนโยบาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพร เสียนสลาย (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี นโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรมในประเทศไทย” พบว่า ความชัดเจนของนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อุไรวรรณ พันธุ์ประพันธ์ (2533: 164) ที่ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ความชัดเจนของนโยบาย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบาย การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการ วิจัยของ ชัยยุทธ ชีโนกุล (2540: 21-37) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการจัดโครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า โครงสร้างของมหาวิทยาลัยส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ปัจจัยด้านทรัพยากร

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยดังกล่าว ยังประสบปัญหาความไม่เพียงพอของทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์อยู่มาก จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นตรงกันว่า หลังจากที่มีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเมื่อปี 2540 ทำให้ระบบการใช้งบประมาณเป็นระบบมากขึ้น และได้รับงบประมาณมากกว่าตอนที่ยังไม่มีพระราชบัญญัติ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัย คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การให้บริการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งบประมาณโดยส่วนมากหมดไปกับการจัดการศึกษา ถึงร้อยละ 90 เมื่อเฉลี่ยงบประมาณ

ไปยังภารกิจต่าง ๆ แล้วจึงเหลือเพียงเล็กน้อยที่จะนำไปดำเนินการกิจด้านอื่น เช่น การจัดโครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ที่โครงการหนึ่งใช้งบไม่ต่ำกว่า 200,000 บาท แต่เมื่อขอไป ก็ต้องเฉลี่ยในทุกโครงการให้เท่ากันจากงบที่มีอยู่น้อย โดยได้รับประมาณ 4,000-10,000 บาท แต่ทางคณะผู้บริหารได้พยายามแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวด้วยการหาทุนจากแหล่งอื่น เช่น จากการบริจาคของประชาชนทั่วไป และจากการสนับสนุนของพระเถระผู้ใหญ่ เป็นต้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีงบในการบริหารงานเพิ่มเติม บุคลากรของมหาวิทยาลัยก็ยังไม่เพียงพอ ยังต้องอาศัยเชิญอาจารย์จากมหาวิทยาลัยอื่นมาเป็นอาจารย์พิเศษ ซึ่งก็เหมือนกับขอให้ช่วยทำบุญกับมหาวิทยาลัย คือ มีงบค่าชั่วโมงให้เพียงชั่วโมงละ 200 บาท แต่อาจารย์ที่มาก็มาด้วยใจ เพราะอยากถวายความรู้แก่พระนิสิต สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ก็ยังมีน้อย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยก็อาศัยที่วัด ยังไม่มีที่เป็นของตัวเอง และวัสดุอุปกรณ์ก็ไม่ทันสมัย สอดคล้องกับแนวความคิดของ เอ็ดเวิร์ด (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. 2544 : 454-456 ; อ้างอิงจาก Edwards III. 1980 .*Implementing Public Policy*. pp.148-149) ที่ได้ศึกษาและพบว่า ไม่ว่าจะคำสั่งหรือนโยบายไปปฏิบัติจะมีความชัดเจนและแน่นอนเพียงใด และไม่ว่าจะมีการถ่ายทอดข้อความที่เที่ยงตรงแค่ไหน ถ้าผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิผล การนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีประสิทธิผลแต่อย่างใด สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณศิริ วงศ์ศุภรักษ์ณี (2534: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณี มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากหญิงไทยที่ไปประกอบอาชีพอันเสื่อมเสียศีลธรรมในต่างประเทศ” พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้นโยบายไม่ประสบความสำเร็จ คือการที่หน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติมีความไม่พร้อมทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตน์ ธนวัฒน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง คืองบประมาณ อัตรากำลัง ยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองใบ สุตชารี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับผลการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร” พบว่า ความพร้อมของทรัพยากรมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อุไรวรรณ พันธุ์ประพันธ์ (2533: 164) ที่ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ความเพียงพอของทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กไปปฏิบัติ

3. ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเหมาะสม มีระบบการบริหารที่ดี เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางทางด้านพระพุทธศาสนาและต่างมีความเชื่อมั่นต่อนโยบายต่อผู้บริหาร มีความรู้สึกเต็มใจและพอใจต่อสถานภาพ บทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่ โดยเฉพาะความเชื่อมั่นต่ออธิการบดีรูปปัจจุบัน คือ พระเดชพระคุณพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรย์ ฐมฺมจิตฺโต ป.ศ.9,ดร,ศ.) ที่จะนำพาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งปัจจุบันการทำงานของงานอธิการก็ถือว่าได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้นำด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ เอ็ดเวิร์ด (สมพร เฟื่องจันทร์. 2539 : 158-160 ; อ้างอิงจาก Edwards III. 1983 .*Implementing Public Policy.*) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติไม่เพียงแต่จะต้องรู้ว่าจะต้องทำอะไร และมีความสามารถที่จะทำเท่านั้น แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จด้วย เพราะผู้ปฏิบัติมีโอกาสในการใช้ดุลยพินิจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการสื่อสารข้อความจากผู้กำหนดนโยบายมักจะไม่ชัดเจนและคงเส้นคงวา และผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่พอใจที่จะเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา นโยบายบางอย่างอาจจะขัดแย้งกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติเป็นอย่างมาก หรือขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นจุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติในหลายกรณีจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อนโยบายเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอาจมีมุมมองที่แตกต่างกันไป ยิ่งกว่านั้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับนโยบายหรือแนวทางของหน่วยงานของตนมากกว่ามองเห็นความสำคัญของหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ การกำหนดระบบสิ่งตอบแทนในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบในทางลบได้ ถ้าระบบไม่มีความเป็นธรรมมากพอ ผู้ปฏิบัติส่วนมากจะพอใจสถานะเดิมที่เป็นอยู่มากกว่าจะทำอะไรที่สุ่มเสี่ยงไม่แน่นอน และมุ่งผล ประโยชน์ระยะสั้นมากกว่าการแก้ปัญหาในระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทพัฒน์ สิงห์ประยูร (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลของการนำนโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อุไรวรรณ พันธุ์ประพันธ์ (2533: 164) ที่ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ทัศนคติของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมประชาสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจตน์ ชนวัฒน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จของนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง คือ เจตคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมือง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นตรงกันว่ามหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับของประเทศ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างให้ข้อมูลไปในทางเดียวกันว่า คณะรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี เช่น ผลักดันพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้ได้ในปี 2540 สนับสนุนงบประมาณทั้งในและนอกงบประมาณ ให้ความสะดวกในการติดต่อประสานงานมอบหมายงานด้านพระพุทธศาสนาที่สำคัญให้กับมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพในการจัดงาน เช่น งานวันวิสาขบูชาโลก งานประชุมชาวพุทธนานาชาติ งานวันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา เป็นต้น และในส่วนของนักการเมือง ก็มีนักการเมืองหลายท่านที่ช่วยงานทางมหาวิทยาลัยทุกอย่าง เช่น ร.ท.กฤเทพ ไสกระจำจาง ดร.อดิศร เพียงเกษ เป็นต้น ได้ช่วยหาทุนและจัดกิจกรรมทุกอย่างตามที่มหาวิทยาลัยแจ้งความประสงค์ไป ในส่วนนักการเมืองท้องถิ่นก็ช่วยสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ จัดหารถให้กับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากนักการเมือง เพราะนักการเมืองถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะทางสภานิติบัญญัติ และเรื่องงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของ แวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2548:447-453; อ้างอิงจาก Van Meter and Van Horn. 1975. *Intergovernmental Policy Implementation Model*. pp. 39-64) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่า เงื่อนไขทางการเมือง (political conditions) ขอบเขตของการสนับสนุนหรือการคัดค้านต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายจากบุคคลชั้นนำในองค์กร และจากปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชนมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน ความเห็นของสาธารณะชนและชนชั้นนำ (elite) ต่อแผนงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากขึ้นถ้าปัญหา มีความรุนแรง ที่จะต้องได้รับการแก้ไขและมีประชาชนและกลุ่มผลประโยชน์เคลื่อนไหวเพื่อการสนับสนุนแผนงานในการแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับการวิจัยของ อุไรวรรณ พันธุ์ประพันธ์ (2533:162) ที่ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการนำนโยบายการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพร เสียนสลาย (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี นโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรมในประเทศไทย" พบว่า การสนับสนุนทางการเมืองต่อนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองใบ สุตซารี (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายของ

วิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า การสนับสนุนจากการเมือง มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจตน์ ธนวัฒน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง” พบว่า สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติ

5. ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 นั้น มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกตามโครงสร้างที่ระบุเอาไว้ในพระราชบัญญัติ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติที่ดี กล่าวคือ มีการประสานงาน การติดตามผล การประเมินผล ถึงแม้จะมีปัญหาบ้างแต่ก็ไม่ใช่เรื่องใหญ่และส่วนมากเป็นเรื่องคนมากกว่าระบบ เช่น ความล่าช้าจากการส่งเรื่อง โดยบางเรื่องเป็นเรื่องอนุมัติหรือขอเสนอเช่น กองสารบัญญัติจะรวบรวมแล้วค่อยเสนอครั้งเดียว ทำให้บางเรื่องอาจเสียเวลาอยู่บ้าง หรือการประชุม บางครั้งก็เรียกประชุมทันที ทำให้ผู้บริหารบางคนไม่ทราบหรือติดต่อกันไม่ได้ เป็นต้น แต่โดยรวมแล้วก็ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ แวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2548:447-453; อ้างอิงจาก Van Meter and Van Horn. 1975. *Intergovernmental Policy Implementation Model*. pp. 39-64) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่า การสื่อสาร (Communications) เป็นเรื่องยากและมีความซับซ้อนในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และเป็นเรื่องยากต่อการหลีกเลี่ยงที่ผู้ติดต่อสื่อสารจะบิดเบือนทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา โดยเลือกเน้นและตีความเอาเอง การสื่อสารและการประสานงานทำให้การปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบนโยบายต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน นโยบายจึงจะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สยาม คำปรีดา (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทพัฒน์ สิงห์ประยูร (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลของการนำนโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองใบ สุดซารี (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายของ

วิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จการดำเนินงานนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจตน์ธวัชน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการดำเนินงานนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง คือ การสื่อสารและความร่วมมือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

6. ผลการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาภารกิจทั้ง 4 ด้าน พบว่า

ด้านการจัดการศึกษา ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่างมีความเห็นตรงกันว่า นิสิตเพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อนและนิสิตมีความรู้ความเข้าใจในพระพุทธศาสนามากขึ้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ที่เกิดความแตกต่างด้านความรู้ทางพระพุทธศาสนาก็คือมาตรฐานของนิสิตที่เข้ามาเรียน และความสนใจเฉพาะบุคคล ทำให้มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรมีการสนับสนุนและส่งเสริมตลอดปีการศึกษา เช่น โครงการปฏิบัติธรรมประจำปี โครงการอบรมธรรมะ อบรมกรรมฐาน เป็นต้น ทั้งยังเป็นหลักสูตรในมหาวิทยาลัยที่นิสิตต้องปฏิบัติ ที่เป็นปัญหาก็คือปัจจัยด้านทรัพยากร งบประมาณ ที่ยังได้รับน้อย บุคลากรที่ยังขาด ทั้งวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่ทันสมัย แต่ผู้บริหารก็พยายามแบ่งไปยังกิจกรรมต่างๆที่จำเป็นเท่าที่ทำได้ โดยอาศัยการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไปที่มีศรัทธาบริจาคหรือเป็นเจ้าของภาพในกิจการต่างของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ ประสานดี (2537: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพระนิสิต ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์ (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในทศวรรษหน้า” พบว่า พระภิกษุสามเณรต้องมีคุณสมบัติและวุฒิทางการศึกษาตรงตามที่ ก.พ. กำหนดในการเข้าศึกษาต่อทุกระดับ ในมหาวิทยาลัย สงฆ์ มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรมีอาคารเรียนและศูนย์การเรียนรู้ที่พอเพียง เป็นระเบียบ สะอาด มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ มีการเปิดสาขาวิชาและหลักสูตรเพิ่มเติม มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะการสอน

ด้านการวิจัย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า งานวิจัยก็มี แต่น้อย เพราะแรงจูงใจงบประมาณการวิจัยยังน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย อาจารย์มีภาระงานที่มากไม่มีเวลาทำวิจัย ทั้งงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ตอบปัญหาให้กับสังคมยังมีน้อยและไม่ได้รับการเผยแพร่เท่าที่ควร จึงทำให้งานวิจัยออกมาไม่มากเท่าที่ควร โดยสรุปแล้วด้านการวิจัยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาธีรเพชร

มาตพงษ์ (2547:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในทศวรรษหน้า” พบว่า ด้านการวิจัยควรมีการกำหนดทิศทางการวิจัยเรื่องการประยุกต์หลักธรรมในการแก้ปัญหาสังคม มีการให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ตำราที่ผลิตควรมีลักษณะเด่นตามเนื้อหาทางพุทธปรัชญาที่ตรงตามพระไตรปิฎก มีการอบรมบุคลากรประจำสถาบันให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ทำให้คนรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้น โดยเฉพาะส่วนธรรมนิเทศที่ทำงานด้านนี้ตลอดปี มีการเทศน์และบรรยายธรรมทั้งทางวิทยุและโทรทัศน์ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยก็ยังสนับสนุนโครงการต่างๆที่นิสิตเสนออย่างเต็มความสามารถ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ พบว่า ด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งบางโครงการได้ แต่ก็น้อยจนไม่เพียงพอจะดำเนินการได้ ส่วนมากก็อาศัยจากการบริจาคและการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนจึงดำเนินโครงการดังกล่าวไปได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์ (2547:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในทศวรรษหน้า” พบว่า ด้านการบริการวิชาการ พระพุทธศาสนาแก่สังคม ควรจัดพิมพ์วารสารวิชาการด้านหลักจริยธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิต การเรียนการสอนพระอภิธรรมควรปรับปรุงหลักสูตรวิธีการเรียนการสอนให้ง่ายต่อความเข้าใจและสอดคล้องกับสภาพสังคม การจัดบรรยายธรรมวันพระและวันอาทิตย์ควรบรรยายหัวข้อธรรมที่เข้าใจง่ายและประยุกต์ใช้ได้ทันที รัฐและคณะสงฆ์ควรให้การสนับสนุนในการจัดอบรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัยในทุกภารกิจ

ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่ทำให้ประชาชนส่วนมากรู้จักมหาวิทยาลัย เช่น โครงการวิชาการพระพุทธศาสนานานาชาติ โครงการจัดแปลคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น และส่งเสริมนิสิตในการบำเพ็ญประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การจัดบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนเพื่อต้านยาเสพติด ซึ่งจัดดำเนินการเป็นประจำทุกปี ในช่วงเดือนเมษายน การสนับสนุนให้นิสิตเข้าไปสอนศีลธรรมในโรงเรียน การจัดเข้าค่ายอบรมศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชน การสอนศีลธรรมในโรงเรียน โครงการมีจำนวนมากขึ้น แต่ก็ประสบปัญหาคืองบในการดำเนินการยังมีน้อย มหาวิทยาลัยต้องเฉลี่ยงบประมาณไปยังโครงการต่างๆให้ทุกโครงการได้รับงบประมาณเพื่อจะมีกำลังใจและมีทุนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้งบประมาณตามที่ขอไป เมื่อนำไปดำเนินการจริงๆบจึงไม่พอ อย่างโครงการภาคฤดูร้อน ในแต่ละปีมี 200-300 โครงการแต่ละโครงการใช้งบตลอดโครงการประมาณ 200,00บาท และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้านอื่น มหาวิทยาลัยยังไม่ได้จัดอบรมและส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเท่าที่ควร ทำให้ขาด

การศึกษาและทำงานด้านนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์ (2547:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง“รูปแบบการบริหารงาน ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในทศวรรษหน้า” พบว่า มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอบรมให้ความรู้ด้านการเก็บรักษาและการซ่อมแซมศาสนวัตถุ แก่พระสังฆาธิการ การจัดตั้งหอพุทธศิลป์ให้กำหนดวัตถุประสงค์หลักเพื่ออนุรักษ์จิตรกรรม ประติมากรรม ศิลปกรรม วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและบุคคลสำคัญ และจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศเพื่อนบ้านให้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการ วัฒนธรรมและคณาจารย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ ประสานดี (2537: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง“ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพระนิสิต ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า มหาวิทยาลัยควรจะมีมือกับองค์กรเอกชนและองค์กรประชาชน รวมไปถึงสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ทั้งในด้านการร่วมมือกันทำงาน การจัดหางบประมาณ การจัดกิจกรรมและความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการศึกษาวิเคราะห์วิจัยในเชิงคุณภาพ

7. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ในการนำนโยบายมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ด้านอาจารย์และบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ แรงจูงใจของบุคลากรในด้านการสอนและการวิจัยรวมถึงสวัสดิการที่มั่นคง ด้านงบประมาณ เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีทรัพย์สินหรือรายได้ที่จะนำมาดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้านได้ ปัจจุบันงบประมาณที่เพิ่มมาคือเงินบริจาคที่ประชาชนผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาคมาทั้งสิ้น อาคารสถานที่ต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยยังคงอาศัยสถานที่ของวัด วัสดุอุปกรณ์ที่ยังไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการกิจเฉพาะที่ต้องใช้ความชำนาญการเฉพาะทาง ควรให้ผู้ที่จบมาเฉพาะทางจริงๆ เข้ามาทำงาน ไม่ใช่ให้ใครทำก็ได้ เช่น งานวิจัยแบบปริมาณ งานเอกสาร การเงิน งานระบบ เป็นต้น ด้านการประสานงาน ก็ขาดการประสานงานในบางจุดทำให้งานไม่ไหลลื่น เช่น การนัดประชุม บางทีนัดวันต่อวันทำให้ผู้บริหารในระดับล่างที่ทำการสอนจัดเวลาไม่ทัน เป็นต้น การส่งผ่านงานที่เป็นแบบสื่อสารทางเดียวคือบนลงล่าง ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ยังเป็นแบบเก่าคือแบบพระสงฆ์ มีความยึดหยุ่นสูง เพราะบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ล้วนแล้วแต่เคยบวชเรียนมาทั้งนั้น การทำงานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์เกือบทั้งหมด งานบางอย่างจึงเหมือนทำไปโดยขาดแรงกระตุ้น การปฏิบัติตามนโยบายจึงขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เมื่อมองในอีกด้านก็เป็นผลดี และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันคืออยู่ร่วมกันแบบเอื้ออาทร ควรนำปัญหาทั้งสองอย่างมาวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียแล้วปรับปรุงให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพราะถ้าไม่นำมาปรับปรุงแก้ไข การทำงานก็จะเป็นลักษณะต่างคนต่างทำตามคำสั่งที่ได้รับมาซึ่งเป็นลักษณะแบบฉาบฉวย ทำงานโดยไม่ได้มุ่งประสิทธิภาพของการทำงาน

8. แนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีความเห็นว่า อันดับแรกรัฐบาลควรให้การส่งเสริมด้านต่างๆ ให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรในทุกหน่วยงานมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการศึกษาต่อหรือการพัฒนาอย่างอื่น มหาวิทยาลัยควรมหาวิทยาลัยและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรมีการประเมินผลการทำงาน ทั้งแบบบนลงล่าง ล่างขึ้นบนและแบบแนวราบ ควรตั้งทีมศึกษาวิจัยเฉพาะทาง ทางด้านพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ ศึกษาประเด็นที่สังคมให้ความสนใจและเผยแพร่ผลงานเหล่านั้นออกสู่สาธารณะ ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเป็นสากล มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสืบต่อพระพุทธศาสนาให้มั่นคง เป็นที่พึ่งพิงและเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของประชาชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ :กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปที่อาจจะพอเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1. รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณให้มหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยกับภารกิจที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

1.2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศและการค้นคว้าวิจัยของบุคลากร จัดฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

1.3. ควรจัดหลักสูตรการอบรมความรู้ทางการบริหารให้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สงฆ์ทุกระดับ

1.4. ประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรมีการประเมินการทำงานแบบบนลงล่าง และ ล่างขึ้นบน

1.5. การสื่อสารระหว่างหน่วยงานควรเป็นแบบเดียวกัน คือแบบบนลงล่างและล่างขึ้นบน รวมถึงแบบแนวราบ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.6. ควรใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สายงานที่บุคลากรขาดก็ควรบรรจุให้เพียงพอ

1.7. ควรสร้างขวัญและกำลังใจในหน่วยงาน ทั้งนี้ควรมีการให้คุณ ให้โทษ แก่

บุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ

1.8. ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อการศึกษาของทั้งบรรพชิตและฆราวาส

1.9. ควรมีการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่นๆหรือหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาวิชาการพระพุทธศาสนา

1.10. การสรรหาตำแหน่งบริหารต่างๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

1.11. ควรปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เหมาะสม โดยยึดมาตรฐานตามสำนักงานข้าราชการพลเรือน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และสามารถนำไปปรับปรุงมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง

2.2. ควรมีการศึกษาวិเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบใด และมีข้อดีข้อเสียอย่างไร

2.3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ความสำเร็จและปัญหาของโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัยตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน ว่า มีผลสำเร็จหรือปัญหาด้านใดบ้าง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลชน ธนาพงศธร. (2519). หลักการกำหนดนโยบายของรัฐ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กล้า ทองขาว.(2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ : แนวคิด ทฤษฎี และแนวการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจตน์ ธนวัฒน์. (2539). ปัญหาการนำนโยบายของผู้ลอบหนีเข้าเมืองไปปฏิบัติในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยุทธ ชีโนกุล. (2541, ธันวาคม). การศึกษาการจัดโครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 20 (78) : 22-37.
- นนทพัฒน์ สิงห์ประยูร. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. ปริญญาานิพนธ์ ปร.ม.(นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระไพศาล วิสาโล. (2546). พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พระมหาทศพร อินจำปา. (2546). บทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาธีรเพชร มาตพงษ์. (2547). รูปแบบการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาปราโมทย์ วงศ์ราพันธ์ (โพธิวิโส). (2546). สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนของคณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง ในทัศนะของพระนิสิต.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาพรเชษฐ รมจันทร์อินทร์. (2546). ปัญหาการเรียนของนิสิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พระมหาสาทิส เมธีจรยาภรณ์. (2547). การประเมินโครงการประกันคุณภาพการศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสมชัย กุศลจิตโต. (2540, พฤศจิกายน). สารสำคัญพ.ร.บ.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารพุทธจักร. 51 (11) : 31-37.
- (2540, พฤศจิกายน). 50 ปี อุดมศึกษา :มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกับงานพระศาสนา. วารสารพุทธจักร. 51 (11) : 19-30.
- พระมหาศักดิ์ดา ชนะชัย. (2548). สภาพการจัดเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของพระนิสิต.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุวัฒน์ ปรีอปรัง. (2548). ทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการจัดดำเนินงานกิจกรรมนิสิต. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรย์ ฐมมจิตโต).(2548). การเผยแผ่เชิงรุก. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพวุฒิพงษ์. (2541). การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบาย : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. (2522). นโยบาย การพัฒนา และวิชาการ. ใน นโยบายของรัฐ : อะไร ทำไม และอย่างไร. กุลธน ธนาพงศธร.95-127. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา . (2538). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1970 - ค.ศ 1980). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณราชมหาวิทยาลัย.
- พิไล จิรไกรศิริ. (2543). การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2540). พัฒนาการพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2547). คู่มือนิสิต : ปริญญาตรี: กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- .(2548). พัฒนาการ พ.ร.บ.มจร. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2548, จาก http://www.mcu.ac.th/site/in_mcu.php.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2546). รายงานประจำปี 2546. กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2547). รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2548). รายงานประจำปี 2548. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2547). แผนพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 พ.ศ.(2545-2549). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2548). คู่มือระบบประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งเรือง สุขาภิรมย์. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ : กรณี ศึกษา นโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. รัฐศาสตร์ (การปกครอง).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รพีพร ภูจิตร . (2547). สภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตสื่อการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : กรณีศึกษาวิทยาเขตขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา).ขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร.
- วรเดช จันทรศร. (2527, ตุลาคม). การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า. วารสาร พัฒนบริหารศาสตร์. 24 (4) : 535 – 553.
- วรเดช จันทรศร. (2541). การนำนโยบายไปปฏิบัติ .พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกการพิมพ์.
- วรสิทธิ์ ตันศรีสกุล. (2534).การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณี นโยบายพัฒนาสถาบัน ตำรวจชุมชนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณศิริ วงศ์สุภักษ์. (2534).ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณี มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ จากหญิงไทยที่ไปประกอบอาชีพอันเสื่อมเสียศีลธรรมในต่างประเทศ.สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ).กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สยาม คำปรีดา . (2535). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินความสำเร็จในการประสานงานของ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สมบัติ ชำรงฉัตรวงศ์. (2544). นโยบายสาธารณะ แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2539). นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2528). นโยบายสาธารณะและการบริหารพัฒนา. ใน การบริหารการพัฒนา. อุทัย เลาหวิเชียร.133-159. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพล สุยะพรหม. (2540, ตุลาคม). พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยสงฆ์ : วันนีที่รอดอย. วารสารพุทธจักร. 51 (10) : 28-34.
- สุรพร เสียนสลาย. (2539). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีนโยบายการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ ประสานดี. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพระนิสิต ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การวิเคราะห์การวางแผนทางสังคมสังคม). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย ยาวประภาษ . (2545). นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณราช มหาวิทยาลัย.
- อุไรวรรณ พันธุ์ประพันธ์. (2533). การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก : ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2541). รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.
- อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรศร. (2528). การบริหารการพัฒนา : ความเปลี่ยนแปลงและทิศทาง. ใน การบริหารการพัฒนา. อุทัย เลาหวิเชียร.97-120. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anderson, James E. (1975). *Public Policy Making*. New York : Holt , Wiston & Rinrhart.
- Coldwell, Lynton K. (1970). *Environment : A Challenge to Modern Society*. New York : Doubledy & Co.
- Dye, Thomas R. (1981). *Understanding Public Policy* . Englewood Cliffs , N , J Prentice – Hall.
- Dunn, William N. (1994) . *Public Policy Analysis :An Introduction* . N .Y. Prentice - Hall.

Easton, David . (1953) .*The Political System : An Inquiry into the State of Political Science* . New York : Alfred A. Knopf.

Sharkansky, Ira. (1970). The Political Scientist and Policy Analysis : An Introduction. *in Policy Analysis in Political Science*. Chicago : Markham Publishing Company.

Van Meter, S. Donald, and Van Horn. (1973). *The policy Implementation Progress : A Conceptual Framework*. *Administration & Society* 6, 4 (1975, February) : 447. California Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญอาจารย์ภายนอกเป็นกรรมการควบคุมปริญญาโท



ที่ ศธ 0519.12/๖๖๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการควบคุมปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพล สุขะพรหม

ด้วย นายคะนอง พิณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาโทเรื่อง “การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนปริญญาโทเรื่องนี้ จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการควบคุมปริญญาโทของ นายคะนอง พิณ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5731, 5646

โทรสาร. 02-2584119

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย

ที่ ศษ 0519.11 / ๕๑๕๗



ภาควิชาสังคมวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอกเอกสารเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายคะนอง พิณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง "การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" โดยมี อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ และ อาจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอกเอกสารรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2542-2549 เพื่อประกอบการทำปฏิญานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายคะนอง พิณ ได้เก็บข้อมูลในการทำปฏิญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

ประธานที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา

ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์

โทร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 10 , 11

โทรสาร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 12

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต 07-1044348

ที่ ศธ 0519.11 / กว.นศ



ภาควิชาสังคมวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการให้สัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำปฏิญานิพนธ์
กราบนมัสการ พระมหาโกวิท สิริวณฺโณ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายคะนอง พิณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายมหาวิทยาลัย
สงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.ชลวิทย์
เจียรจิตต์ และ อาจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ในการนี้
นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พระคุณเจ้าตอบตามประเด็นข้อคำถาม
สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ ในระหว่างเดือนมกราคม-
กันยายน 2549

จึงกราบนมัสการมาเพื่อขออนุญาต และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าพระคุณเจ้าจะให้ความ
อนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังนี้ ขอกราบนมัสการขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

ประธานที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา

ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์
โทร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 10 , 11
โทรสาร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 12

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต 07-1044348

ที่ ศธ 0519.11 / *กิตติ*

ภาควิชาสังคมวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำปฏิญานิพนธ์
เรียน ผศ.ดร.ชาติชาย พัทธกันชนากม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายคะนอง พิณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายมหาวิทยาลัย
สงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.ชลวิทย์
เจียรจิตต์ และ อาจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ในการนี้
นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ทำหาคอบตามประเด็นข้อคำถามสัมภาษณ์
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ ในระหว่างเดือนมกราคม-กันยายน
2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายคะนอง พิณ ได้เก็บข้อมูลใน
การทำปฏิญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)
ประธานที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา

ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์
โทร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 10 , 11
โทรสาร. 02-6641000 ต่อ 5570 กค 12

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต 07-1044348

ที่ ศช 0519.11 / ๑๑๒๕



ภาควิชาสังคมวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

24 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำปฏิญยานิพนธ์
กราบনমসকর พระครูปลัดมารุต วรมงคลโล รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายคะนอง พิณุน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปฏิญยานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายมหาวิทยาลัย
สงฆ์ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.ชลวิทย์
เจียรจิตต์ และ อาจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญยานิพนธ์ ในกรณี
นี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พระเดชพระคุณตอบตามประเด็นข้อคำถาม
สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ ในระหว่างเดือนมกราคม-
กันยายน 2549

จึงกราบনমসকরมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าพระเดชพระคุณจะให้
ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยดี ขอกราบনমসকরขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบনমসকরด้วยความเคารพอย่างสูง

(ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

ประธานที่ปรึกษาปฏิญยานิพนธ์
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา

ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์
โทร. 02-6641000 ต่อ 5570 กด 10 , 11
โทรสาร. 02-6641000 ต่อ 5570 กด 12

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต 07-1044348

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.ด้านโครงสร้างของนโยบาย

1. พ.ร.บ.ฉบับนี้กำหนดวัตถุประสงค์และช่วยส่งเสริมพระพุทธศาสนาไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด
2. พ.ร.บ.ฉบับนี้กำหนดโครงสร้างและแบ่งส่วนงานไว้เหมาะสมหรือไม่
3. โครงสร้างและการแบ่งส่วนงานดังกล่าวทำให้เกิดความคล่องตัวเพียงใด
4. พ.ร.บ.ฉบับนี้กำหนดแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาการไว้เหมาะสมหรือไม่
5. พ.ร.บ.ฉบับนี้ รวมถึงระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดความสอดคล้องและความฉับไวในการปฏิบัติงานหรือไม่

2.ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับ พ.ร.บ.ของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2540
2. ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

3.ด้านการสนับสนุนทางการเมือง

1. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองในทุกระดับของประเทศหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. รัฐบาลให้การสนับสนุนในด้านการบริหารและงบประมาณมากน้อยเพียงใด
3. คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความสามารถแสวงหาการสนับสนุนมหาวิทยาลัยหรือไม่
4. ภายในมหาวิทยาลัยมีระบบการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการบริหารหรือไม่

4.ด้านทรัพยากร

1. งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้รวมถึงรายได้ของมหาวิทยาลัยเพียงพอกับภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัยหรือไม่
2. การสนับสนุนเงินทุนในการศึกษาต่อแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาต่างๆ มีมากน้อยเพียงใด
3. งบประมาณการวิจัยที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้เพียงพอหรือไม่
4. อาจารย์ที่สอนเพียงพอหรือไม่ และอาจารย์ที่สอนได้สอนตรงตามคุณวุฒิที่จบมาหรือไม่
5. เอกสาร ตำราต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของนิสิตมากน้อยเพียงใด
6. เมื่อพิจารณาจากทรัพยากรมหาวิทยาลัยควรเปิดการเรียนการสอนสาขาอื่นหรือไม่

5.ด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

1. มหาวิทยาลัยได้ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในกิจการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการพระพุทธศาสนาแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือไม่
2. ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งต่างๆของมหาวิทยาลัยที่ลงไปสู่ผู้ปฏิบัติมีความชัดเจนหรือไม่
3. ขั้นตอนในการสั่งการรวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานหรือไม่

6.ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ด้านการจัดการศึกษา

1.1. พระนิสิตมีคุณภาพและมีความรู้ความเข้าใจในพระพุทธศาสนามากขึ้นหรือไม่

1.2. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น การปฏิบัติธรรม โครงการอบรมค่ายธรรมะ เป็นต้น มากน้อยเพียงใด

2. ด้านการวิจัยทางพระพุทธศาสนา

2.1. มีงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาของมหาวิทยาลัยในแต่ละปีมากน้อยเพียงใด

2.2. งานวิจัยได้เพิ่มพูนความรู้และตอบข้อสงสัยด้านพระพุทธศาสนาให้กับสังคมเพียงใด

3. ด้านการบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา

3.1. มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการบริการสังคมรวมถึงส่งเสริมความรู้ด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคมมากน้อยเพียงใด

3.2. สังคมรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้นกว่าแต่ก่อนมากน้อยเพียงใด

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.1. มหาวิทยาลัยได้ร่วมมือกับรัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมรณรงค์ทางด้านศิลปกรรม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมหรือไม่และมีแนวทางอย่างไร

4.2. มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมกิจการนิสิตในด้านการบำเพ็ญประโยชน์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือไม่

7.ปัญหาและอุปสรรค

1. ในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมมีปัญหาและอุปสรรคด้านใดบ้าง
2. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการปรับปรุงนโยบายของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. พระมหาโกวิทย์ สิริวณฺโณ | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา |
| 2. พระครูปลัดมารุต วรมงคลโณ | รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ |
| 3. พระมหาหัทธ สฐิตสาโร | อาจารย์ประจำ, รองคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| 4. พระมหาบัณฑิต ปณฺทิตเสวี | เจ้าหน้าที่ธุรการ กองแผนงาน |
| 5. พระทิพย์ สิริธมฺโม | เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| 6. พระฐิตะวงษ์ อนุตฺตโร | เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ |
| 7. พระมหาเรืองเดช ถาวรธมฺโม | เจ้าหน้าที่กองทะเบียนและวัดผล |
| 8. พระมหาวิรุทธ ญาณเมธี | เจ้าหน้าที่สำนักอภิธรรม |
| 9. พระมหาสาธิต สาธิตโต | เจ้าหน้าที่กองวิชาการ |
| 10. พระมหามาณพ เขมธโร | เจ้าหน้าที่กองทะเบียนและวัดผล |
| 11. พระมหาภาสกรณฺ์ สิริธโร | เจ้าหน้าที่ |
| 12. ผศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป |
| 13. ผศ.สมศักดิ์ บุญปู | อาจารย์ประจำ |
| 14. ผศ.สถิตย์ ศิลปชัย | อาจารย์ประจำ, หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์ |
| 15. อาจารย์บุญส่ง ชนะจันทร์ | อาจารย์ประจำ |
| 16. อาจารย์สมหมาย ดุยอัครมัย | อาจารย์ประจำ |
| 17. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย | อาจารย์ประจำ |
| 18. อาจารย์สมชัย ศรีนอก | อาจารย์ประจำ, หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษาฯ |
| 19. ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | อาจารย์ประจำ |
| 20. ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช | อาจารย์ประจำ |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายคะนอง พิณ
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	462 / 2 ต.หัวนาคำ อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์ 46120
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	266 จักรวรรดิ สัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2547	พุทธศาสตร์บัณฑิต พธ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ.2549	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ