

ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
A STUDY OF THE ADMINISTRATION OF PHRA PARIYATIDHAMMA
SCHOOLS IN BANGKOKNOI DISTRICT FO BANGKOK

พระครูอุทิศธรรมานันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

พระครูวุฒิชรรมานันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**A STUDY OF THE ADMINISTRATION OF PHRA PARIYATIDHAMMA
SCHOOLS IN BANGKOKNOI DISTRICT FO BANGKOK**

PHRAKHU WUTTHIDHAMMANAND

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirement for The Degree of

Master of Arts

(Educational Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดปริยัติวรวัฒน์, ดร.)

.....

กรรมการ

(รศ.พิเศษ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)

.....

กรรมการ

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้)

.....

กรรมการ

(พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.)

.....

กรรมการ

(ผศ.ดร.สิน งาม ประโคน)

ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.

กรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย : พระครูวุฒิชัยธรรมานันท์
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู้ ป.ธ.๔, พธ.บ.,M.A., Ph.D.
: พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ. ป.ธ.๔.,พธ.บ.,M.A.(POL)
: ผศ.ดร.สิน งามประโคน พธ.บ.,M.A.,Ph.D.(Edu)
วันสำเร็จการศึกษา :/...../.....

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๕๓ คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมาก

ทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลได้ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๒ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๓ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๔ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๕ บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๖ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๗ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งการบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title : A Study of the Administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok

Researcher : Phrakru Wutthidhammanand

Degree : Master of Arts in Educational Administration

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Somsak Boonpoo, Pali IV, M.A., Ph.D.

: Phra Suvamethaporn Pali IV, B.A., M.A. (POL)

: Asst. Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A., M.A., Ph.D. (Edu)

Date of Graduation :/...../.....

ABSTRACT

The study entitled 'A Study of the Administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok' is a survey research aiming to study the administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok; to compare the administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok; and to study the problems, hindrances and suggestions to the administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok. The sample of the study consists of 353 administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok using a Stratified Random Sampling method based on the ready-made table of sample-size calculation of Krejcie & Morgan. Statistics used for the data analysis includes Percentage, Mean and Standard Deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance: F-test based on the ready-made computer programme.

The results of the study are as follows:

1. From the result of the data analysis of the administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok to find out \bar{X} and S.D. values it was found to be generally high, while individually considering it was found to be high in all four aspects from the most to the least i.e., budget administration, academic administration, environmental administration and personnel administration respectively.

2. From the result of the comparative analysis of the administration of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok classified according to age, years of ordination, general education, Dhamma education, Pali education, administrative experience and administrative position through the One-Way Analysis of Variance: ANOVA it could have been concluded as follows:

2.1 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with different age had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.2 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with different years of ordination had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.3 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with the different general education had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.4 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with the different Dhamma education had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.5 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with the different Pali education had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.6 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with the different administrative experience had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

2.7 The administrators, teachers and students of Phrapariyatidhamma Schools in Bangkok Noi District of Bangkok with the different administrative position had no different opinion upon the administration of Phrapariyatidhamma Schools.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ผู้ให้การแนะนำแนวทางในการค้นคว้าวิจัยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างยิ่งประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ่ ขอรอบขอบพระคุณ พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ. และ ผศ.ดร.สิน งามประโคน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระครูปลัดปริยัติวิวัฒน์, ดร. ประธานกรรมการ และขอเจริญพรขอบคุณ รศ. พิเศษ ดร. อำนาจ เดชชัยศรี พร้อมด้วยคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ. ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ ผศ. ดร.เริงชัย หมั่นชนะ ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอาจารย์เกษม แสงนนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอเจริญพรขอบคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนวิธีการดำเนินการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูลและความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ เป็นอย่างดี

กตเวทิตาคุณ ความดีที่เกิดจากการกระทำประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระรัตนตรัย พระคุณบิดามารดา ครูอุปัชฌาจารย์ อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนญาติพี่น้อง สหธรรมิกและผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

พระครูวุฒิชรรมานันท์

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๕)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๕
๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๕
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๑๔
๒.๒ แนวคิดการบริหารงานวิชาการ	๒๒
๒.๒.๑ วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ	๒๒
๒.๒.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ	๒๒
๒.๒.๓ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ	๒๔
๒.๓ แนวคิดการบริหารงานบุคคล	๒๘
๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล	๓๐
๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	๓๒

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๒.๔	การบริหารสภาพแวดล้อม	๓๔
	๒.๔.๑ แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	๓๔
	๒.๔.๒ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา	๓๖
๒.๕	การบริหารงบประมาณ	๓๕
	๒.๕.๑ ความหมายของงบประมาณ	๓๕
	๒.๕.๒ วัตถุประสงค์ของการทำงานงบประมาณ	๔๑
	๒.๕.๓ ประโยชน์ของงบประมาณ	๔๑
	๒.๕.๔ ความสำเร็จในการจัดทำงานงบประมาณ	๔๒
	๒.๕.๖ ขั้นตอนในการจัดทำงานงบประมาณ	๔๓
๒.๖	หลักธรรมสำหรับการบริหาร	๔๔
	๒.๖.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทางพระพุทธศาสนา	๕๕
	๒.๖.๒ ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๕๕
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๔
๒.๘	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๓
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๗๔
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๒
๓.๒	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๕
	๓.๒.๑ เครื่องมือที่ใช้	๗๕
	๓.๒.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๖
๓.๓	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖
๓.๔	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๖
	๓.๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๖
	๓.๔.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗
	๓.๔.๓ การกำหนดค่าของตัวแปร	๗๗

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา		
ตอนที่ ๑	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)	๗๘
ตอนที่ ๒	ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๘๒
ตอนที่ ๓	วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๘๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ		๙๓
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๙๓
๕.๒	อภิปรายผล	๙๕
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๐๓
๕.๔	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	๑๐๔
บรรณานุกรม		๑๐๕
ภาคผนวก		๑๑๓
ประวัติผู้วิจัย		๑๒๒

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๗๘
๔.๒	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพรรษา	๗๙
๔.๓	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางโลก	๗๙
๔.๔	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางธรรม	๘๐
๔.๕	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางเปรียญธรรม	๘๐
๔.๖	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ การบริหาร	๘๑
๔.๗	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการ บริหาร	๘๑
๔.๘	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	๘๒
๔.๙	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบาง กอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๘๓
๔.๑๐	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบาง กอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๘๔
๔.๑๑	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบาง กอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม โดยการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๘๕
๔.๑๒	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบาง กอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงบประมาณ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	๘๖

ตารางที่	หน้า	
๔.๑๓	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๘๓
๔.๑๔	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)	๘๘
๔.๑๕	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา ตาม วิธี LSD (Least significance difference)	๘๕
๔.๑๖	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางโลก ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๐
๔.๑๗	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางธรรม ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๑
๔.๑๘	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทางเปรียญธรรม ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๒
๔.๑๙	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์บริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๓
๔.๒๐	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการ บริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๔
๔.๒๑	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการ บริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)	๕๕

(๑๑)

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

(๓๓)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาเผยแผ่เข้าสู่ประเทศไทย พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยถึงปัจจุบัน ทรงบำเพ็ญพระองค์เป็นองค์อุปถัมภ์ ทรงมีพระราชศรัทธาอย่างแรงกล้าและทรงส่งเสริมการเรียนรู้พระปริยัติธรรม บางพระองค์ทรงผนวชในบวรพุทธศาสนาและทรงเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในภาษาบาลี เช่น พระมหาธรรมราชาลิไทยแห่งกรุงสุโขทัย และพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ การที่พระมหากษัตริย์ทรงสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณร ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมถือได้ว่าเป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

พระพุทธศาสนามีองค์ประกอบทางการศึกษา ๓ ประการ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ การศึกษาพระปริยัติเป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานของการศึกษาเล่าเรียนพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการเรียนทั้งภาษาบาลีและคัมภีร์พระไตรปิฎก ซึ่งเรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ซึ่งในอดีตมิได้จัดเป็นรูปโรงเรียน แต่จัดสอนกันเองภายในวัด วัดจึงเป็นศูนย์กลางของการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยถือเป็นกิจของสงฆ์อย่างหนึ่งที่จะต้องเล่าเรียนพระธรรมวินัย คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และมีการทดสอบความรู้ว่าพระภิกษุ สามเณร มีความรู้ในพระธรรมวินัยมากน้อยเพียงใด

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมของภิกษุสามเณร ตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยจนถึงรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน อาศัยวัดเป็นสถานศึกษา มีเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุเป็นผู้สอน และเด็กก็ได้อาศัยวัดเพื่อการเรียนรู้เขียนอ่าน ดังนั้น วัดจึงเป็นศูนย์กลางร่วมของการสร้างภูมิปัญญาในสมัยนั้นให้แก่เหล่ากุลบุตรในปัจจุบัน การศึกษาของคณะสงฆ์เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๕ และพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๒๗ พระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎ ระเบียบ

คำสั่งและข้อบังคับของมหาเถรสมาคม คณะสงฆ์ กระทรวงศึกษาธิการและกรมการศาสนา โดยมีมหาเถรสมาคมองค์กรสูงสุดของคณะสงฆ์ สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คณะกรรมการการศึกษาของคณะสงฆ์ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศาสนา ระยะที่ ๘ (๒๕๔๐-๒๕๔๔) พ.ศ. ๒๕๔๐ คณะกรรมการฝ่ายต่างๆของมหาเถรสมาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ แม่กองบาลีสนามหลวง แม่กองธรรมสนามหลวง เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารตามลำดับ ในปัจจุบันการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษามี ๔ ประเภท คือ

๑. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (ระดับมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา)
๒. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม (ระดับประถมศึกษา)
๓. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ระดับมัธยมศึกษา)
๔. การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ระดับอุดมศึกษา)

ระบบการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าจะมีสภาการศึกษาของคณะสงฆ์และองค์กรอื่นๆที่คณะสงฆ์ตั้งขึ้นมา เช่น กองธรรมสนามหลวง เป็นต้น พร้อมทั้งเจ้าคณะพระสังฆาธิการทุกระดับที่คอยควบคุม และส่งเสริมการศึกษาของสงฆ์โดยตรง ก็ตามแต่ก็ไม่มียุทธศาสตร์เท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากประชุมสัมมนาเจ้าคณะภาคทั่วประเทศ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคทางการศาสนศึกษาไว้ว่าการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-บาลี ทั่วทุกภาคประสบปัญหาต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. จำนวนนักเรียนมีแนวโน้มลดลง บางแห่งแทบจะหาผู้เรียนไม่ได้ เพราะผู้บวชน้อยลงหรือพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่มุ่งสนใจเรียนทางโลกประกอบกับทั้งครูและนักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการศึกษาแผนกธรรม-บาลี เพราะไม่เห็นความสำคัญในการนำไปใช้ประโยชน์หลังลาสิกขา

๒. การจัดการศึกษาไม่เป็นระบบ หลักสูตร วิธีการเรียนการสอนและวัดผลไม่เหมาะสมกับยุคสมัย มุ่งเฉพาะพระภิกษุ สามเณร โดยละเลยเยาวชนและพุทธศาสนิกชนทั่วไป

๓. การขาดครูสอนประกอบกับครูสอนพระปริยัติธรรมไม่มีตำแหน่งทางการปกครองและไม่ได้รับการพิจารณาตั้งและเลื่อนสมณศักดิ์เท่าที่ควร รวมทั้งได้ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน

* กรมการศาสนา กองแผนงาน, การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร :การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

๕. ขาดแคลนงบประมาณการจัดการศึกษา รวมทั้งขาดความพร้อมในการจัดตั้งกองทุนการศึกษา

๖. การวัดผลสอบธรรมศึกษาแบบอัตรีย์ไม่เหมาะสมกับเด็กควรเปลี่ยนแปลงเป็นปรนัย

นอกจากนี้พระราชวรมุณีได้กล่าวถึงปัญหาและข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์พอสรุปได้ว่า ปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ เริ่มจากการที่รัฐได้จัดระบบการศึกษาใหม่ โดยแยกออกไปจากวัด (สมัยรัชกาลที่ ๖ เป็นต้นมา แต่แล้วรัฐก็ไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ทำให้ชาวชนบทบางส่วนอาศัยประเพณีบวชเรียน เป็นทางผ่านเพื่อโอกาสในการศึกษา และเมื่อรัฐแยกการศึกษาออกจากวัดแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับรัฐได้ห่างกันมากยิ่งขึ้น รัฐไม่เข้ามาดูแลในการจัดการศึกษาของสงฆ์ แต่ปล่อยให้สงฆ์จัดการกันเอง พร้อมกันนี้ได้สรุปสภาพและสาเหตุบางอย่างของปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ ไว้ดังนี้^๒

๑. ด้านระบบการศึกษามีหลายระบบแต่ขาดความเป็นเอกภาพและไม่สัมพันธ์กัน

๒. จัดการศึกษา ด้านการบริหาร คณะสงฆ์รับผิดชอบเฉพาะการจัดสอบหรือวัดผลไม่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เน้นการศึกษาแนวตั้ง คือ การสอบผ่านชั้นการศึกษาสู่ระดับสูงตามลำดับ การจัดการศึกษาในท้องถิ่นต่างๆ ไม่ใช่ใช้วิธีรวมทุนรวมกำลัง ต่างฝ่ายต่างทำ ผลคือการศึกษาพระปริยัติธรรมไม่แพร่หลายและภิกษุ สามเณรในชนบท ที่ต้องการเล่าเรียนต่างหลั่งไหลเข้าสู่เมืองใหญ่และกรุงเทพมหานคร

๓. ด้านผู้เรียน ผู้เรียนเกิดความขัดแย้งในด้านความต้องการ เพราะการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้ไม่สนองความต้องการของผู้เรียน และการเรียนพระปริยัติธรรมไม่มีการแบ่งแยกผู้เรียนตามพื้นฐานการศึกษา อายุและประสบการณ์

๔. ด้านคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล การศึกษาพระปริยัติธรรมมีคุณค่า ความหมายและความสำคัญต่อสังคมและชีวิตของคนสมัยปัจจุบัน น้อยลงตามลำดับ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมไม่เพียงพอที่จะสร้างพระภิกษุสามเณรให้เป็นศาสนทายาทที่ดีได้ แต่ในขณะเดียวกัน การจัดการศึกษาอื่นๆ นอกจากพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีก็ถูกมองว่าผลิตพระภิกษุสามเณรเพื่อให้ลาสิกขา

๕. ด้านนโยบายและขอบเขตของการบริการศาสนศึกษา ของเขตคัมภีร์แคบลงคือเน้นให้การศึกษาเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวงในของพระพุทธศาสนาเท่านั้น ละเลยคนที่บวชระยะสั้น และศิษย์วัด

^๒ พระราชวรมุณี (ประยูร ปรชุตโต), ทิศทางการศึกษาของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕-๒๗.

๖. ด้านที่เกี่ยวข้องกับรัฐ รัฐไม่สามารถจัดการศึกษาให้ทั่วถึงตามเป้าหมายและไม่สามารถแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางการศึกษาได้ และแยกการศึกษาออกไปจัดเอง ทำให้ความเห็นห่างระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์มีมากขึ้น

๗. ด้านประชาสัมพันธ์กับประชาชน ในปัจจุบันมองกันเพียงว่า การดำรงศาสนาถือการก่อสร้างเสนาสนะถาวรวัตถุเป็นสิ่งสำคัญ ควรหันมาสนับสนุนการศึกษาของพระภิกษุสามเณรให้สมดุลกันหรือมากกว่า

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเฉพาะเจาะจงถึงการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรมของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาใน ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านบริหารวิชาการ ๒. ด้านบริหารบุคคล ๓. ด้านสภาพแวดล้อม ๔. ด้านการงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารั้วนี้มุ่งศึกษาถึงการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านบริหารวิชาการ ๒. ด้านบริหารบุคคล ๓. ด้านสภาพแวดล้อม ๔. ด้านการงบประมาณ

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารครูผู้สอนและ นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๑๗ โรงเรียน จำนวน ๖๒๖ รูป/คน โดยมีผู้บริหารและครู จำนวน ๑๗๗ รูป/คน และมีนักเรียน จำนวน ๔๔๙ รูป/คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๕๓ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้กำหนดสถานที่ที่จะศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๗ โรงเรียน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยประมาณ ๖ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่มีนาคม ๒๕๕๔ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๔

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไรร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูมีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูมีวุฒิทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หมายถึง สถานที่ที่จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรระดับ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก

๑.๖.๒ ด้านการวิชาการ หมายถึง การบริหารประกอบด้วยหลักสูตรการเรียนการสอน การใช้สื่อ การนิเทศ การวัดและประเมินผลภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๓ ด้านการบริหารบุคคล หมายถึง การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

๑.๖.๔ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับสถานที่ ชุมชน และการให้บริการทั่วไปสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

๑.๖.๕ ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดตั้ง/จัดหางบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการใช้งบประมาณในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ได้ทราบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๒. ทำให้ได้ทราบการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดเรียงลำดับการนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - ๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๒ แนวคิดการบริหารงานวิชาการ
 - ๒.๒.๑ วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ
 - ๒.๒.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
 - ๒.๒.๓ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- ๒.๓ แนวคิดการบริหารงานบุคคล
 - ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - ๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
- ๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อม
 - ๒.๔.๑ แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
 - ๒.๔.๒ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา
- ๒.๕ การบริหารงบประมาณ
 - ๒.๕.๑ ความหมายของงบประมาณ
 - ๒.๕.๒ วัตถุประสงค์ของการทำงานงบประมาณ
 - ๒.๕.๓ ประโยชน์ของงบประมาณ
 - ๒.๕.๔ ความสำเร็จในการจัดทำงานงบประมาณ
 - ๒.๕.๖ ขั้นตอนในการจัดทำงานงบประมาณ
- ๒.๖ หลักธรรมสำหรับการบริหาร
 - ๒.๖.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทางพระพุทธศาสนา
 - ๒.๖.๒ ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 - ๒.๖.๓ การบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารพระพุทธศาสนาเริ่มมีอันเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้า ตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์เป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร^๑

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺกโล) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือจัดการงาน (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่างๆ ให้ได้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการบริหารหมู่คณะ คือ

^๑ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

การปกครองดูแล ตลอดทั้งแนะนำสั่งสอน อบรม พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีอยู่หรือพำนัก อาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย และตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และการประกาศของมหาเถรสมาคม^๑

จันทรานี สวงนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^๒

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์กรให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^๓

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๔

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์กรซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^๕

^๑ จันทรานี สวงนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. (ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^๒ ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๒๖.

^๓ ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๔ ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

ประดิษฐ์ บอดีจิ้น ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^๖

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๗

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการ กำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^๘

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^๙

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมี วัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็น องค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการ

^๖ ประดิษฐ์ บอดีจิ้น, กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่ม ภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

^๗ พะยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^๘ พระราชญาณวิไล (เสริมชัย ชยมงคล), การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

^๙ สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

ดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล^{๑๑}

สมยศ นาวิการ ได้ศึกษาความหมายและแนวคิดในการบริหารของนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ ลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๑๒}

สมาน รังสิโยกฤษณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๓}

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวังจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๔}

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปณฺหิ ปริหริตฺ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๑๕}

สมคิด บางโม ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕}

^{๑๑} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ ตำราญญูติ, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

^{๑๒} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๑๓} สมาน รังสิโยกฤษณ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๔} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์กรและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๑๕} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๕} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

สมศักดิ์ คงเที่ยงกล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม^{๑๖}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การบริหารเป็นการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยการใช้กระบวนการบริหารได้แก่การวางแผน การอำนวยการ การประสานงาน การติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๑๗}

เอกชัย กี่สุขพันธ์กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมใด ๆ นั้นอาจมีบางกลุ่มบอกว่าไม่ต้องการบริหารก็ได้เพราะความจริงกลุ่มอาจต้องการเพียงการทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความพอใจ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ใช้เวลาน้อยที่สุด ใช้เงินน้อยที่สุด ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างประหยัดที่สุด ซึ่งโดยการทำงานของกลุ่มดังกล่าวนี้ แม้ว่ากลุ่มไม่ต้องการ การบริหาร แต่การทำงานของกลุ่มก็เข้าไปในลักษณะพื้นฐานของหลักการและกระบวนการในการบริหาร ดังนั้นการบริหารจึงเป็นการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีในหน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงาน^{๑๘}

ไพบุลย์ ช่างเรียนให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุ และคนมาดำเนินการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๙}

สมพงษ์ เกษมสินมีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุ

^{๑๖} สมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๗} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕.

^{๑๘} เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: องค์กรศิลปการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๕.

^{๑๙} ไพบุลย์ ช่างเรียน, วัฒนธรรมการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๗.

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายของการบริหารแบ่งออกเป็น ๓ แขนงใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ^{๒๐}

๑. การบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) หรือเรียกกันทั่วไปว่า “การบริหารราชการแผ่นดิน” หรือ “การบริหารรัฐกิจ” เป็นการบริหารกิจการของรัฐ เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ไม่ได้หวังผลกำไรเป็นเงิน เป็นการบริหารงานตั้งแต่ระดับชาติ จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงหมู่บ้าน มีการเรียนการสอนกันในคณะรัฐศาสตร์ และ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น

๒. การบริหารธุรกิจ (Business Administration) เป็นการบริหารกิจการของเอกชน เช่น สถานประกอบการ ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม บริษัท ร้านค้า เพื่อมุ่งหวังผลกำไรเป็นเงิน มีการเรียนการสอนกันในคณะบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์ เป็นต้น

๓. การบริหารการศึกษา (Education Administration) เป็นการบริหารกิจการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ให้เป็นคนเก่งคนดีมีความสุข คือให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดี ไม่ได้หวังผลกำไรเป็นเงินเช่นเดียวกับการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ มีการเรียนการสอนกันในคณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ เป็นต้น

เฮอริท เอ ไชม่อน (Herbert A. Simon) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๒๑}

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ เงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ วิธีการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเจริญมั่นคงกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารโดยทั่วไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้น จะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทาง

^{๒๐} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๒๑} เฮอริท เอ ไชม่อน (Herbert A. Simon) อ้างถึงในเดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

วิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน

ในงานการบริหารนั้น มีนักปราชญ์ นักวิชาการ และนักบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศตลอดจนนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๒๒}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของงานปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) อ้างถึงในธีระรัตน์ กิจจารักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๒๓}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

^{๒๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓ - ๕.

^{๒๓} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้^{๒๔}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบบหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

^{๒๔} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๘ .

ชาอุชัย อาจินสมาจาม ได้กล่าวไว้ว่าโดยสรุปดังนี้^{๒๕}

การบริหาร (Administration) มีความสัมพันธ์กับมนุษย์เป็นเวลานาน มนุษย์นอกจากจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมและได้รับประสบการณ์ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแล้วมนุษย์ก็จะประมวลประสบการณ์ เหล่านั้นนำมาถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลัง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการจึงได้เกิดขึ้น ชีวิตและการศึกษาจึงเป็นไปอย่างธรรมชาติ แต่เมื่อมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้น จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ก็เริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้นเช่นเดียวกัน มนุษย์จึงเริ่มรวมเข้าเป็นชุมชนเล็กๆ และต่อมาเป็นชุมชนใหญ่ขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองทั้งทางกายภาพและทางสังคม

เด่น ชะเนติย์ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักการ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๒๖}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอา นโยบายและแผน ไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๒๗}

^{๒๕} ชาอุชัย อาจินสมาจาม, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗.

^{๒๖} เด่น ชะเนติย์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๒๗} ทองหล่อ เดชไทย, *หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ Ms หรือ ๖ Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร^{๒๘}

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์กรประกอบการด้วยการกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท^{๒๙}

สุพิณ เกษาคูปต์ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการ

^{๒๘} สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๒๙} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒.

ตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๓๐}

เสนาะ ตีเขาวัว ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ^{๓๑} คือ

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อ

^{๓๐} สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๕๒-๕๓.

^{๓๑} เสนาะ ตีเขาวัว, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

ใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์จึงเป็นการศึกษาถึงเรื่องการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม^{๓๒}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า การบริหารเป็นการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยการใช้กระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๓๓}

เอกชัย กี่สุขพันธ์ กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมใด ๆ นั้นอาจมีบางกลุ่มบอกว่าไม่ต้องการบริหารก็ได้เพราะความจริงกลุ่มอาจต้องการเพียงการทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความพอใจ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ใช้เวลาน้อยที่สุด ใช้เงินน้อยที่สุด ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างประหยัดที่สุด ซึ่งโดยการทำงานของกลุ่มดังกล่าวนี้ แม้ว่ากลุ่มไม่ต้องการ การบริหาร แต่การทำงานของกลุ่มก็เป็นไปในลักษณะพื้นฐานของหลักการและกระบวนการในการบริหาร ดังนั้นการบริหารจึงเป็นการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีในหน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงาน^{๓๔}

^{๓๒} สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๓๓} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕.

^{๓๔} เอกชัย กี่สุขพันธ์, **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: องค์กรศิลปการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๕.

ไพบูลย์ ช่างเรียน ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วย กระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุ และคนมาดำเนินการ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๕}

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอา ทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มา ประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCORB Model ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายของการบริหารแบ่งออกเป็น ๓ แขนงใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ^{๓๖}

๑. การบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) หรือเรียกกันทั่วไปว่า “การบริหารราชการแผ่นดิน” หรือ “การบริหารรัฐกิจ” เป็นการบริหารกิจการของรัฐ เพื่อให้ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ไม่ได้หวังผลกำไรเป็นเงิน เป็นการบริหารงานตั้งแต่ระดับชาติ จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงหมู่บ้าน มีการเรียนการสอนกันในคณะรัฐศาสตร์ และ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น

๒. การบริหารธุรกิจ (Business Administration) เป็นการบริหารกิจการของเอกชน เช่น สถานประกอบการ ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม บริษัท ร้านค้า เพื่อมุ่งหวังผลกำไร เป็นเงิน มีการเรียนการสอนกันในคณะบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์ เป็นต้น

๓. การบริหารการศึกษา (Education Administration) เป็นการบริหารกิจการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ให้เป็นคนเก่งคนดีมีความสุข คือให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดี ไม่ได้หวังผลกำไรเป็นเงินเช่นเดียวกับการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ มีการ เรียนการสอนกันในคณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

๒.๒ แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

^{๓๕}ไพบูลย์ ช่างเรียน, *วัฒนธรรมการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๗.

^{๓๖} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕ มุ่งให้กระจาย อำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ^{๓๓}

๒.๒.๑ วัตถุประสงค์การบริหารงานวิชาการ

๑. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

๒. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพในเพื่อพัฒนาตนเองและการ ประเมินภายนอกจากหน่วยงานภายนอก

๓. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๔. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง^{๓๔}

๒.๒.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

กิบสัน และคณะ นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของ การกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

^{๓๓} รุ่งรัชดาพร เวชชาติ ดร., การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สงขลา : นำสิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒๘.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ^{๑๕}

๑. ประสิทธิภาพของบุคคล
๒. ประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัดดูประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด

ประสิทธิผลขององค์กร เน้นไปที่ผลรวมขององค์กร ซึ่งกิบสัน และคณะ (Gibson and others) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์กรว่าประกอบด้วยตัว บ่งชี้ ๕ ตัวคือ

- ๑) การผลิต (Production)

องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

- ๒) ประสิทธิภาพ (Satisfaction)

องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

- ๓) ความพึงพอใจ (Satisfaction)

องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

- ๔) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)

องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

- ๕) การพัฒนา (Development)

องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

^{๑๕} กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1998:812) อ้างใน สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์พิมพ์ การพิมพ์), พ.ศ. ๒๕๕๒, หน้า ๕-๖.

ข้อควรสังเกต คือความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

๒.๒.๓ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ส่วนงานบุคลากร งานธุรการ และการเงินหรืองานอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนประกอบหรือปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะ เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และมีคุณสมบัติ ทำให้ผู้เรียนเป็นทั้งคนดี คนเก่ง และเป็นเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารในสถานศึกษาอีกด้วย

การบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีคุณภาพกับผู้เรียน

แต่ถ้าหากมองการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา งานบริหารวิชาการได้แก่ งานด้านการควบคุมดูแล หลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ความหมายของงานวิชาการ มีนักวิชาการศึกษา และผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

Sergiovanni et al ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร การจัดทำโครงการต่าง ๆ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสอดคล้องกับ วินิจ เกตุขำ^{๔๐} ที่กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ^{๔๑}

Lee and Vanhorn ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า เป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กล่าวโดยสรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา^{๔๒}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับงานทุกชนิดใน สถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินการสอนเพื่อให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน^{๔๓}

พนัส หันนาคินทร์กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการเรียนการสอน การรายงานผลการศึกษาแก่ผู้ปกครอง ตลอดจนการออกไปสำคัญรับรองการจบการศึกษาของนักเรียน^{๔๔}

ทัศนพล ตูมรสุนทรกล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้ นักเรียนมีประสบการณ์ สามารถนำไปประกอบสัมมาชีพได้^{๔๕}

^{๔๐} วินิจ เกตุขำ, การบริหารงานวิชาการ, เอกสารประกอบการสอน, (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, พ.ศ.๒๕๔๔), หน้า ๑. (อัดสำเนา)

^{๔๑} Sergiovanni, T.J., et al, **Educational Governance and Administration**, Englewood Cliff, (New Jersey: Prentice-Hall, 1980), P 267.

^{๔๒} Lee, M. and J.C. Vanhorn, **Academic Administration: Planning Budgeting and Decision Making with Multiple Objective**, (University of Nebraska Press, 1983), P 6.

^{๔๓} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๑๖.

^{๔๔} พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๔๒.

^{๔๕} ทัศนพล ตูมรสุนทร, “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี”, **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** (สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

อภิรักษ์ นานาห์กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการสอน ของ โรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร^{๔๖}

วิจิต บุญเลิศ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานของบุคคล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่มุ่งผล สูงสุดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๗}

สมควร วงษ์จักษ์ ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนทุกชนิด เพื่อพัฒนานักเรียนให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยผู้บริหารเป็นผู้นำทาง วิชาการ เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๘}

อุทัย ธรรมเดโช ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด หรือการบริหารงานที่ให้พลเมือง มีความรู้ มี คุณธรรม การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ อย่างยิ่งส่วนงานอื่น ๆ มีความสำคัญในลักษณะเป็นงานสนับสนุนให้วิชาการดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาสำหรับผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ ในการบริหารได้สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรทุกฉบับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้จาก

๑. โรงเรียนมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการชัดเจน

๒. ผู้บริหาร โรงเรียนเกิดแนวคิดในการพัฒนา

๓. ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูตระหนักและร่วมมือในการพัฒนาวิชาการใน โรงเรียนอย่างจริงจัง

^{๔๖} วิจิต บุญเลิศ, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓)*, หน้า ๑๓.

^{๔๗} อภิรักษ์ นานาห์, “สภาพปัญหาและความต้องการ ในการบริหารงานวิชาการตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕)*, หน้า ๑๑.

^{๔๘} สมควร วงษ์จักษ์, “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาแบบรวมชั้นสังกัด กรุงเทพมหานคร”, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓)*, หน้า ๑๑.

๔. ผู้บริหารสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๕}

ภิญโญ สารให้ความหมายว่า งานวิชาการ เป็นกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพที่สุด^{๔๖}

อำภา บุญช่วยได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐาน มักจะเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์^{๔๗}

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ให้ความหมายของงานวิชาการ ก็คือ การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนทั้งหมดของโรงเรียน^{๔๘}

หวน พันธุพันธ์ ที่กล่าวว่างานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอนสื่อการสอน หรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุด และการประเมินผลการศึกษา^{๔๙}

ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่างานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะว่งานวิชาการเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพของโรงเรียน จากทัศนระของนักการศึกษาและนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของงานวิชาการ พอสรุปได้ว่า งานวิชาการเปรียบเหมือนหัวใจหลักของการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

^{๔๕} อุทัย ธรรมเดโช, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๗๖.

^{๔๖} ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๓๔.

^{๔๗} อำภา บุญช่วย, การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๔๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การจัดการเรียนมัธยมศึกษา, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาลัยสุโขทัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๒.

^{๔๙} หวน พันธุพันธ์, การบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๒๘), หน้า ๔๕.

นักเรียนให้มีคุณภาพ คือ มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถในการประกอบอาชีพในอนาคต และมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด เอาไว้ เพราะฉะนั้น คุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนจะดีหรือไม่สามารถดูได้จากผลงานทางวิชาการของโรงเรียนนั้น ๆ

สรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมทุกประเภทโดยมีการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุง กิจกรรมการเรียน การสอน สื่อการสอน หลักสูตรและรวมทั้งการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวย และปรับปรุงการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และมีคุณภาพ รวมไปถึงสถานะจริงของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยขอบข่าย ๕ งาน ได้แก่

๑. งานนโยบายและการวางแผนงานวิชาการ
๒. งานหลักสูตรและการเรียนการสอน
๓. งานการจัดการเรียนการสอน
๔. งานการจัดกิจกรรมนักเรียน
๕. งานการส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ
๖. งานการพัฒนาการเรียนการสอน
๗. งานการพัฒนาบุคลากร
๘. งานการนิเทศและติดตามผล
๙. งานการวัดผลและประเมินผล

๒.๓ แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) คือ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาศักยภาพและให้พ้นจากงาน โดยมีการจัดการรูปแบบของการจูงใจและสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ รัช., ได้กล่าวว่า โดยข้อเท็จจริงที่ทราบโดยทั่วไปนั่นคือ การแสดงออก หรือการกระทำใด ๆ ของแต่ละคนและรูปแบบของการปฏิบัติ ที่จะเป็นไปได้ในทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อสมมุติฐาน หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน (Basic assumption) ของผู้บริหารแต่ละคนเสมออันใดก็ตามนั้น ในทำนองเดียวกันกับเรื่องการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การปฏิบัติในเรื่องนี้ของ

ผู้บริหาร แต่ละคนจะเป็นไปอย่างไร ในแนวทางใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของเขาในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับคนด้วย ^{๕๔}

ความเชื่อหรือข้อสมมุติฐานพื้นฐานเหล่านี้เช่น ความนึกคิดที่ว่า ใฝ่ใจได้ไหม เอาการ เอางานดีหรือไม่ หัวดีหรือฉลาดหรือไม่ นิสัยชอบประพฤติเช่นนั้นเพราะอะไร ควรต้องกำกับหรือ ควบคุมอย่างไร เหล่านี้ล้วนแต่ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบ ของปรัชญาของการบริหารงานบุคคลที่มี อยู่ของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งการปฏิบัติใด ๆ ของผู้บริหารเหล่านั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับคน ไม่ว่าจะ เป็นการว่าจ้างการให้การอบรมหรือ รูปแบบของการปกครอง ต่างก็เป็นไปโดยมีรากฐานมาจาก ปรัชญาดังกล่าวของผู้บริหารทั้งสิ้น

ปรัชญาของการบริหารงานบุคคลผู้บริหารแต่ละคนที่มีอยู่นั้นจะเป็น ไปในทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ หลายประการคือ

๑. ประสบการณ์การศึกษา และพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือขึ้นอยู่กับการศึกษาที่บุคคลนั้น ได้เคยมีความประทับใจ ความเข้าใจ และมีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับคนมาอย่างไรเหล่านี้ล้วนเป็นความ เชื่อที่พัฒนา และสร้างสมขึ้นมาภายใน

๒. ปรัชญาของฝ่ายบริหารระดับสูง กล่าวคือ หากได้เคยผ่านการทำงานมาในองค์กร การณ์หรือหน่วยงานแบบไหนก็ตาม แต่ละคนก็มักจะ ได้เคยมีโอกาส ได้รับถ่ายทอด ได้รู้เห็น รับฟัง และเคยถูกปฏิบัติมาด้วยตนเอง ซึ่งก็ย่อมจะกลายเป็นความเชื่อได้เช่นกัน

๓. ของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมรูปแบบการใช้ชีวิต การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน หรือแม้แต่ความก้าวหน้าในการศึกษา ล้วนแต่มีผลในทางอ้อมที่ทำให้ปรัชญาการบริหารงานบุคคล ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ความเชื่อว่าคนยุคนี้หรือเยาวชนยุคใหม่ไม่เหมือนกับแต่ก่อน ทำให้ต้อง เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติหลาย ๆ อย่างนั้นจะเป็นความจริงที่ผู้บริหารทุกคนตระหนักและพิจารณาอยู่ ตลอดเวลา

๔. ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคน ที่สำคัญที่สุดที่ปรัชญาการบริหารบุคคลจะโน้มเอียงไป ในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารนั้น ๆ จะถือข้อสมมุติฐานพื้นฐานที่เกี่ยวกับคนแบบใด ระหว่าง ๒ แบบที่มี Theory x ที่เชื่อว่า ชาติุแท้ของคนนั้นเป็นคนเร็ว หรือเชื่อในอีกทางหนึ่งที่ตรง ข้ามหน้ามือเป็นหลังมือ Theory y ที่เชื่อว่า คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐที่ชาติุแท้ในส่วนลึกเป็นคน ดีด้วยกันทุกคน

^{๕๔} รศ.ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่ ๕, โรงพิมพ์ไทยพัฒนา พานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐-๑๒.

สรุปได้ว่า บุคคลในสถานศึกษาหรือครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติดังนั้นบุคลากรครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการสร้างเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ โดยอาศัยการเรียนรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม การสอนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หรือที่นักวิชาการหลายท่านใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยคำสองคำ คือ การบริหาร กับงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ การบริหาร หมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่มนุษย์หรือบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร (๔ M's) อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ หรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) และได้มีนักวิชาการให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้หลายท่านดังนี้^{๕๕}

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการ ทั้งปริมาณ และคุณภาพของงานอย่างสูงสุด^{๕๖}

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะทำให้สำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^{๕๗}

อำนาจ แสงสว่างให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการบุคคลในองค์การโดยให้ความสำคัญในศักดิ์แห่งความเป็นคน และต้องทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะต้องเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความต้องการทั้งหลายของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะก่อให้เกิดผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินการขององค์การ^{๕๘}

^{๕๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕.

^{๕๖} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทคนิค๑๕, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๐.

^{๕๗} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๕๘} อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือที่เรียกว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ^{๕๕}

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจธำรงพัฒนารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผล ภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข^{๕๖}

นพ ศรีบุญนาถ กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น ในการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามสำคัญ ๔ ประการดังนี้^{๕๗}

๑. จะหาคนมาทำงานได้อย่างไร
๒. จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร
๓. จะรักษาคคนให้อยู่ทำงานในองค์กรได้อย่างไร
๔. จะจูงใจคนให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มรณหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่

^{๕๕} ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

^{๕๖} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๕๗} นพ ศรีบุญนาถ, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: สุทรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๔๗-๔๘.

เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๒}

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๒๓}

จากความหมายของ การบริหารงานบุคคล ที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระกิจของผู้บริหารที่มีต่อองค์การในการคัดเลือกบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ใช้บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาบุคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด

๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

บุคคล นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ เนื่องจากคนได้เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตขององค์การ โดยทั่วไปคนจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้คน หรือบุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการบุคคลในองค์การ เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นทุกชนิดขององค์การ ในกระบวนการผลิตและบริการด้วยเหตุนี้ การดำเนินการให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก็คือการบริหารงานบุคคล จึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการบริหารงานบุคคลหนึ่งในกิจกรรมที่มีความสำคัญก็คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีศักยภาพในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีประสบการณ์ และความชำนาญในหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด^{๒๔}

^{๒๒} ฌ็อง-ปอล แซงต์-อองส์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

^{๒๓} สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, เอกสารสาระการเรียนรู้, การพัฒนาการบริหารสถานการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๕ .

^{๒๔} สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, เอกสารสาระการเรียนรู้, การพัฒนาการบริหารสถานการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๕.

พยอม วงศ์สารศรีได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้^{๕๕}

๑. ช่วยพัฒนาในองค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

เสถียรภาพ พันธูไพโรจน์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในองค์กรว่า เป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายการพัฒนาศักยภาพให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลใน ๓ ประการ คือ^{๕๖}

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย

๒. ศักยภาพของมนุษย์ สามารถพัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิต และการบริการขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และการบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรทางการศึกษา เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงสุด เพราะว่าการบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

^{๕๕} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๖.

^{๕๖} เสถียรภาพ พันธูไพโรจน์, ปรัชญาและแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๓.

ที่ดีในการทำงาน การสร้างความมั่นคงด้วยการให้ค่าตอบแทนที่สูง การเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคล ในด้านการพัฒนา งานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อม

๒.๔.๑ แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ตามหลักการแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษาได้ให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่จะต้องส่งเสริมหรือจัดให้ดีขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างเต็มที่และมีความสุข^{๖๓} การจัดแบ่งของประเภทบรรยากาศในสถานศึกษาได้มีการใช้เกณฑ์หรือเงื่อนไขในการจัดแบ่งต่าง ๆ กันดังนี้

กรมสามัญจัดแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศที่ไม่ดีหรือบรรยากาศแบบปิด โดยในแต่ละประเภทมีความสำคัญดังนี้^{๖๔}

๑. บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศแบบเปิด เป็นบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจมีการให้เกียรติแก่กันและกัน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจมีความเกรงใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีการขัดขวาง ทุกคนมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งจัดว่าบรรยากาศประเภทนี้เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์

๒. บรรยากาศที่ไม่ดี หรือบรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศแบบตัวใครตัวมันขาดการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขาดความเกรงใจ ขาดความร่วมมือ แต่ละคนไม่พึงพอใจในงานและสภาพของการทำงาน มีการขัดขวาง ขาดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบอันจะนำไปสู่บรรยากาศของสถานศึกษาว่าองค์ประกอบของบรรยากาศของสถานศึกษาเกิดจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยกำหนดให้มี ๘ มิติคือ^{๖๕}

^{๖๓} กรมสามัญศึกษา, การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน, (เอกสารอันดับ ๕.กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., ๒๕๓๒), หน้า ๒.

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓-๕.

^{๖๕} Halpin A.W., & Don B.C., **The organization climate of schools**, (Chicago: Midwest Administration Center, University, 1936), p.133-152.

พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ๔ มิติคือ มิติความสามัคคี มิติอุปสรรค มติขวัญ และมิติสัมพันธ์ กับพฤติกรรมผู้บริหาร ๔ มิติคือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี จากพฤติกรรมทั้ง ๘ มิตินี้ นำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นรูปแบบของบรรยากาศได้ ๖ แบบคือ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบซึมเซา โดยบรรยากาศแต่ละแบบจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. บรรยากาศแบบแจ่มใส เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่มีชีวิตชีวา งานบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว

๒. บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมีความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างดี ผู้ร่วมงานมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำงานร่วมกันได้ดี ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานมีในระดับสูง

๓. บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพยายามควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ค่อยมีเวลาสร้างความสัมพันธ์

๔. บรรยากาศแบบสนิทสนมกันเป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีงามต่อกัน ผู้บริหารไม่ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการ แต่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน

๕. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร บริหารโดยวิธีการออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด

๖. บรรยากาศแบบซึมเซา เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร บริหารโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ และขาดสมรรถภาพในการบริหาร ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้น ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าว บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครู นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมไม่ดีจะทำให้นักเรียนตลอดจนคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้นักเรียนอยากไปเรียนและคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนด้วย^{๑๑}

สรุปการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีผลต่อการจัดบรรยากาศด้านอื่น ๆ รวมถึงทำให้บรรยากาศของสถานศึกษาน่าอยู่น่าเรียน ก่อให้เกิดความรัก

^{๑๑} วิจิตร ศรีสะอ้าน, การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน, (เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อม สำหรับโรงเรียนและชุมชน หน่วยที่ ๑๑, จังหวัดนนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕๘๘.

ความผูกพัน ความหวงแหน เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ตรงแก่บุคลากร ดังนั้นการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาไม่ควรละเลย การประเมินการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษานั้น สามารถพิจารณาได้จากความร่มรื่น ความสดชื่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกสบาย ปลอดภัย ส่งผลให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เสริมสร้างความมีชีวิตชีวาเหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประโยชน์

๒.๔.๒ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จินตนา กิ่งแก้วได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาต้องประกอบด้วย ๕ ประการดังนี้^{๓๑}

๑. มหาวิทยาลัยจะมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็ต่อเมื่อนักศึกษาที่เป็นมวลสมาชิกในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกพึงพอใจ มีศรัทธา และทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดอยู่

๒. บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งที่จะเอื้ออำนวยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียน ถ้าบรรยากาศในการเรียนการสอนดี ย่อมทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม

๓. สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยที่ดีจะต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งในด้านวิชาการ สันทนาการ กีฬา ศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งกิจกรรมเสริมสร้างให้นักศึกษารอบรู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๔. สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยที่ดีจะต้องเป็นมหาวิทยาลัย ที่มีการบริหารงานที่ดี นักศึกษาต้องเคารพกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกทั้งผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย

๕. อาคารสถานที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางด้านกายภาพ ที่จะช่วยผลักดันการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยให้สัมฤทธิ์ผล มหาวิทยาลัยจะมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะต้องมีอาคารสถานที่ที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องอาหาร ที่พักผ่อนหย่อนใจ และอื่น ๆ เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

^{๓๑} จินตนา กิ่งแก้ว, “ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน แบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะด้วยกันคือ^{๑๒}

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ
๒. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ
๓. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคาร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่างๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

๑.๑ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วยห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียน ต่าง ๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ เหล่านี้เป็นต้น

๑) ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้อง พื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาดและพื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ อุปกรณ์ตกแต่งห้องเรียน เช่น แจกัน ดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

๒) แสงสว่าง ได้แก่แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ ซึ่งเป็นแสงจากหลอดไฟประดิษฐ์

๓) เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน เสียงการสนทนาระหว่างผู้สอนและผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดังที่พอเหมาะ

๔) อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศโดยธรรมชาติและการระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

๑.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่างๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรม ต่างๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

^{๑๒} ไพฑูรย์ ศรีฟ้า, “การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน,” < <http://srithai.hypermart.net/environment.html>> ,

๒. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึก
จิตใจ เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบสำคัญใหญ่ๆ ๒
องค์ประกอบคือ

๒.๑ องค์ประกอบด้านนักเรียน

๑) บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียน จะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพและพฤติกรรมของนักเรียนที่สำคัญ ได้แก่ การร่วมกิจกรรม การ
เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การสมาคม ภายในกลุ่ม ความมีระเบียบในการทำงาน ความเป็น
ประชาธิปไตย เป็นต้น

๒) ระดับสติปัญญา ระดับสติปัญญาของนักเรียนมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพล
ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเลือกเนื้อหาและ
กิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาของนักเรียนด้วย

๓) สภาพทางครอบครัว จากงานวิจัยพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผล
ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่า อาชีพและรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาก็ควรคำนึงถึงในส่วนนี้ด้วย หากพบว่านักเรียนมาจากสภาพครอบครัว
อย่างไรแล้ว ก็จะได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษา แก่
นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน เพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น

๒.๒ องค์ประกอบด้านผู้สอน

๑) บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน จากงานวิจัยพบว่า บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูที่นักเรียนต้องการ
ได้แก่ อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดูด่านักเรียนโดยไม่มีเหตุผล พุดจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่
หยาบคาย ไม่ดื่มสุรา ยาเสพติด และเล่นการพนัน

๒) ความรู้และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า วุฒิครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ
นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีวุฒิสสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนจากครูที่มีวุฒิต่ำ
ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีวุฒิสสูงกว่าย่อมจะผ่านกระบวนการและเทคนิควิธีการสอน และวิชาการมากกว่า
ครูที่มีวุฒิต่ำและยิ่งถ้าหากว่าได้สอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาที่ได้เรียนมาด้วยแล้วจะทำให้ผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

๓) เทคนิคการสอน การสอนของครูเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน
การดำเนินการสอนและการประเมินผล จากงานวิจัยพบว่า การวางแผนการสอนเป็นตัวแปรสำคัญ

ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากครูผู้สอนมีการวางแผนการสอนที่ดี จะทำให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

๓. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม เช่น

๑) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จากงานวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒) การสร้างแรงจูงใจ หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอกและภายใน สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการได้

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของนักเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธและการให้ความสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างส่วนบุคคลในชั้นเรียน มีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนต่อเนื้อหาจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความสัมพันธระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียน

สรุป สภาพแวดล้อมทางการเรียน จะมีผลต่อการจัดการเรียน การสอน ตลอดจนส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก ในการจัดการเรียน การสอนผู้บริหารจึงควรต้องตระหนักถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นความสำคัญ ถ้าผู้บริหารทำความเข้าใจและจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ก็จะช่วยส่งเสริมให้ การเรียนรู้ของผู้เรียนดียิ่งขึ้น

๒.๕ การบริหารงบประมาณ

๒.๕.๑ ความหมายของงบประมาณ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ ให้ความหมายไว้ คือ งบประมาณ หมายถึงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์การใดองค์การหนึ่ง สำหรับระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งในภายหน้า ซึ่งแผนการดำเนินงานนี้อาจจะมีลักษณะเป็นแผนระยะยาว เช่น งบประมาณที่มีระยะเวลา ๓ ปี ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี หรืออาจจะเป็นแผนระยะสั้น เช่น งบประมาณรายเดือน ๓ เดือน ๖ เดือน หรือ ๑ ปี^{๓๓}

^{๓๓} สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, การบัญชีต้นทุนแนวคิดและการประยุกต์เพื่อการตัดสินใจเชิงการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สยามเทชั่นเนอรี ซัพพลายส์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๐๑ - ๒๔๕.

กึ่งกนก พิทยานุคุณ และคณะ ได้สรุปความหมายของงบประมาณ คือ การจำกัดวงเงินที่จะใช้งบประมาณประจำปี เป็นการแสดงวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารมีอยู่ในขณะนั้นออกมาเป็นตัวเลข รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงแผนการดำเนินงาน และวิธีการจัดหาเงินมาใช้ในองค์การในระหว่างปีด้วย^{๑๔}

อรชร โพธิสุข และคณะ, กล่าวว่างบประมาณ หมายถึงระบบการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการเงินสำหรับการดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ การจัดสรรทรัพยากรไปใช้เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ^{๑๕}

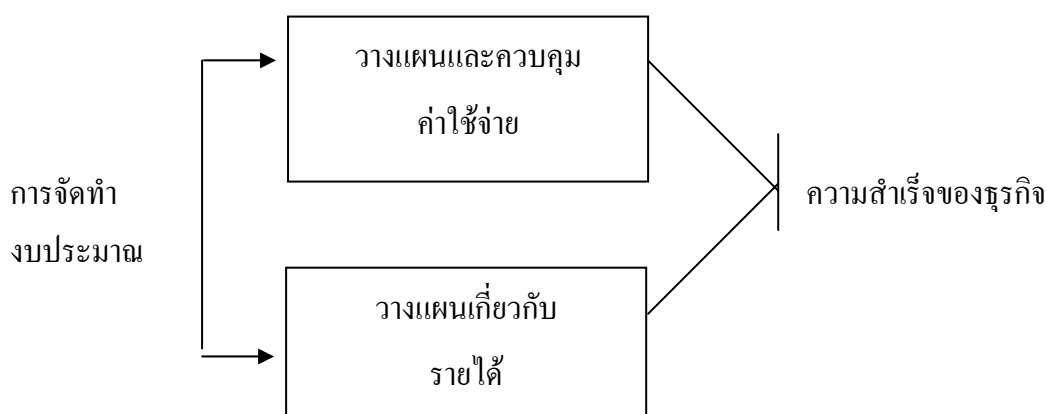
สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง การประมาณการทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นที่กำหนดอย่างมีระบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมการดำเนินงานในอนาคต^{๑๖}

งบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานในการจัดหาเงินมาใช้ในกิจการ ซึ่งจะแสดงเป็นตัวเลข ในรูปของจำนวนหน่วยและจำนวนเงินที่จะใช้ดำเนินงาน สำหรับระยะเวลาในภายหน้า การจัดทำงบประมาณจะจัดทำล่วงหน้า ถ้าเป็นงบประมาณระยะสั้นก็จะมีระยะเวลา ๓ เดือน ๖ เดือน หรือ ๑ ปี และถ้าเป็นงบประมาณระยะยาวจะมีระยะเวลา ๓ ปี ๕ ปี การจัดทำงบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในทางการบริหาร และเป็นที่ยอมรับสำหรับการช่วยตัดสินใจของผู้บริหารได้

^{๑๔} กึ่งกนก พิทยานุคุณ และคณะ, การบัญชีต้นทุน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๕๒ – ๑๖๐.

^{๑๕} อรชร โพธิสุข และคณะ, “เอกสารการสอนการบัญชีต้นทุนและการบัญชีเพื่อการจัดการ” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๗ – ๒๑๐.

^{๑๖} สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, ศัพท์บัญชี กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๓๘, หน้า ๒๕.



๒.๕.๒ วัตถุประสงค์ของการทำงบประมาณ

การจัดทำงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อจะช่วยในการวางแผน การประสานงาน และการควบคุมการดำเนินงานของผู้บริหารและมีวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ คือ

๑. เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณานโยบายพื้นฐานของกิจการล่วงหน้าอย่างรอบคอบ
๒. เพื่อให้มีการแบ่งอำนาจและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีการจัดโครงสร้างองค์การที่ดี

๓. เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีเวลาในการตัดสินใจด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่กิจการ เพราะได้มีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานให้แผนกต่าง ๆ รับผิดชอบแล้ว

๔. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจการ เนื่องจากทุก ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕. เพื่อให้ผู้บริหารกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างแน่นอน และวัดได้

๖. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. เพื่อให้กิจการสามารถวิเคราะห์และสำรวจตนเองในด้านความก้าวหน้าของผลงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกิจการ

๒.๕.๓ ประโยชน์ของงบประมาณ

ประโยชน์ของการจัดทำงบประมาณอย่างหนึ่งที่เราเห็นได้อย่างชัดเจน คือ ทำให้กิจการมีเป้าหมายที่แน่นอนและเหมาะสมในการดำเนินงาน มีแผนงานที่ดี อันเป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น

๑. ช่วยในการวางแผน (Planning) ช่วยให้การวางแผนของกิจการนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ กระบวนการจัดทำงบประมาณจะทำให้ทุกฝ่ายในกิจการต้องวางแผนงานล่วงหน้า สำหรับช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำให้ได้แผนรวมของกิจการที่เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของกิจการ

๒. ช่วยในการประสานงานและก่อให้เกิดความร่วมมือ (Facilitating Communication and Coordination) กิจการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จะต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ในกิจการ กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการประสานงานกันระหว่างแผนงานของฝ่ายต่าง ๆ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างฝ่าย ลดความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

๓. ช่วยในการแบ่งสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เนื่องจากกิจการมีทรัพยากรจำกัดและจะต้องถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงช่วยให้แต่ละฝ่ายได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

๔. ช่วยในการควบคุมการดำเนินงาน (Controlling Operations) ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด บรรลุเป้าหมายของกิจการหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากแผนใดก็สามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

๕. ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน (Evaluating Performance and Providing Incentive) มีการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานกับแผนงานที่วางไว้ ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรมีการแข่งขันการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดเวลา

๒.๕.๔ ความสำเร็จในการจัดทำงบประมาณ

การจัดทำงบประมาณจะประสบความสำเร็จและบรรลุผลต่อการบริหารนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

๑. จะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

๒. จะต้องสอดคล้องกับการจัดผังองค์การและรายงาน

๓. การจัดทำงบประมาณจะต้องสอดคล้องกับระบบบัญชี

๔. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณจะต้องเข้าใจหลักการและประโยชน์ของการจัดทำงบประมาณ

๕. มีการปรับปรุงงบประมาณให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

๒.๕.๖ ขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณ

เพื่อให้งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร การจัดทำงบประมาณก็ควรที่จะมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๑. ประเมินสถานะแวดล้อมขององค์กร เป็นการประเมินปัจจัยและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อกิจการในอนาคตโดยรวม โดยจะวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนของกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒. กำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์กร เมื่อมีการประเมินสถานะแวดล้อมขององค์กรแล้ว องค์กรก็สามารถกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ไว้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร

๓. กำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน เมื่อได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้เจาะจงลงไปสำหรับระยะเวลาต่าง ๆ หรืออาจกำหนดไว้เป็นจำนวนเงินหรือจำนวนปริมาณงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๔. กำหนดนโยบายกลยุทธ์ (Strategies) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงมีการกำหนดกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๕. กำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning Premises) ข้อสมมติฐานในการวางแผน ก็คือวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการดำเนินงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นซึ่งจะนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงบประมาณแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๖. ประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ (Evaluating and planning projects) ก่อนการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในองค์กรจะมีการวางแผนโครงการแต่ละโครงการให้ครบสมบูรณ์ โดยขั้นแรกจะต้องมีการวิเคราะห์ และประเมินผลจากแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และต้นทุนที่จะเกิดขึ้นในแต่ละโครงการ นำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณาเพื่อการอนุมัติแต่ละโครงการ ขึ้นต่อมาโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วผู้บริหารจะต้องกำหนดว่าจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ส่วนโครงการที่ดำเนินการไปแล้วนั้นจะต้องมีการประเมินว่าดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์หรือไม่ มีการใช้ทรัพยากรตามข้อจำกัดที่มีอยู่และถ้าโครงการใดประสบปัญหาผู้บริหารจะต้องประเมินผลได้ผลเสียจากการจะยกเลิกโครงการ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการ เพื่อให้เหมาะสม

๗. การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic short – rang plan) การจัดทำแผนระยะยาวเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เวลา ๓ – ๕ ปี เพื่อให้ผู้บริหารแต่ละฝ่ายได้ร่วมมือในการวางแผนและการจัดทำงบประมาณ เมื่อแผนและงบประมาณได้รับอนุมัติแล้วจะถูกส่งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนและจัดทำงบประมาณแต่ละฝ่ายต่อไป

๘. การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น (Tactical short – rang plan) เป็นการกำหนดแผนงบประมาณระยะเวลา ๑ ปี ล่วงหน้าโดยแต่ละฝ่ายจะต้องเสนอแผนและงบประมาณของตนให้คณะกรรมการประเมินและพิจารณา และนำเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป เมื่อแผนของฝ่ายต่าง ๆ ได้รับการอนุมัติ คณะกรรมการงบประมาณจะรวบรวมแผนและงบประมาณของฝ่ายต่าง ๆ มาจัดทำแผนและงบประมาณขององค์การต่อไป

๙. การจัดทำรายการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานตามแผนและงบประมาณ เอกสารการวิเคราะห์ต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณ กำไร การวิเคราะห์ต้นทุนส่วนเพิ่ม และสถิติต่าง ๆ เป็นต้น

๑๐. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance report) เมื่อดำเนินงานตามโครงการแต่ละโครงการเสร็จสิ้น จะต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามงบประมาณ โดยจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำงวดแต่ละฝ่ายให้ผู้บริหารทราบและแจกจ่ายให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนงานหรืองบประมาณ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่กำหนดไว้^{๑๗}

๒.๖ การบูรณาการหลักธรรมสำหรับการบริหารโรงเรียนปริยัติธรรม

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการดังกล่าวมานานแล้วคือ อุตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตตปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์การของคน

พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอุตตหิตสมบัติและปรหิตตปฏิบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อุตตหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหาร

^{๑๗} เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, การงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๕๒ - ๑๕๔.

ของพระพุทธเจ้าก็คือ ความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าใช้หลัก ๔ ส. ซึ่งมีคำอธิบายเป็นประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้^{๗๘}

๑. สันทัตสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย

๒. สมาทปนา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธา และความรู้สึกว่าต้องฝันให้ไกลและไปให้ถึง

๓. สมุตเตชนา (แก้กลัวกลัว) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

๔. สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบ กัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน

ความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า คคาจค หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น^{๗๙} พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาทิ) ทำให้ดู (ตถากาโร) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาทิ ตถากาโร)

ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทราบใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแสดงธรรมเป็น โดยดั่งที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำ ความดี ซึ่งเรียกว่า อธิปไตย ๓ ประการ ดังนี้^{๘๐}

๑. อัตตาทิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง

๒. โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง บันทึก ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง

๓. ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรม คือหน้าที่เป็นสำคัญ

แม้พระพุทธเจ้าจะประกาศว่า พระองค์เป็นธรรมราชา แต่ก็ไม่ทรงใช้อำนาจเบ็ดเสร็จ โดยลำพังพระองค์เองตามแบบราชาธิปไตย ในสมัยนั้นพระพุทธเจ้าทรงกระจายอำนาจในการบริหารให้กับคณะสงฆ์ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการบริหารของพระพุทธเจ้าผู้หมดกิเลสแล้ว ย่อมไม่ใช่เพื่อความยิ่งใหญ่ส่วนพระองค์ การบริหารของพระพุทธเจ้าจึงไม่ใช่ อัตตาทิปไตย นอกจากนี้ พระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาไปตามค่านิยม และสรรเสริญของชาวโลก การบริหารของพระองค์จึงไม่ใช่ โลกาธิปไตย พุทธวิธีบริหารเป็น

^{๗๘} ที.สี. (ไทย) ๕/๑๕๘/๑๖๐.

^{๗๙} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๑/๒๕๔.

^{๘๐} อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๔๗๕/๑๘๗.

ธรรมาธิปไตย เพราะพระพุทธเจ้าทรงยึดธรรมคือ หลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงหลักการบริหารของพระองค์ไว้ว่า

“พระตถาคตอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม ลักการะธรรม เคารพธรรม ขำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม”^{๕๑}

เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงยึดหลักธรรมาธิปไตยนี้เอง จึงไม่มีการตั้งใครเป็นศาสดา สืบต่อจากพระพุทธองค์ ก่อนที่พระพุทธเจ้าจะเสด็จดับขันธปรินิพพาน พระอรหันต์ทั้งหลายจะ ทรงตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระองค์ ทั้งนี้เพราะทรงประสงค์จะให้คณะสงฆ์ปกครองกันเอง โดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครองดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ธรรมและวินัยที่เราแสดง แล้วบัญญัติแล้วจะเป็นศาสดาของพวกเธอเมื่อเราล่วงลับไปแล้ว”^{๕๒}

ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วในนาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธ พจน์โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ ๕๐๐ รูปเพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับตั้งแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาก็ยึด หลักธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์การบริการสูงสุดสืบต่อจนทุกวันนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ อปรี หานियธรรม ^{๕๓} ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปรินิยามธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

๑. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

๒. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมันตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕. บรรดาकुสตรีกุลกุมาริทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือถูกร่ำร่ำขึ้นใจ

^{๕๑} อง.ตติ. (ไทย) ๒๐/๔๕๐/๑๓๗.

^{๕๒} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๗/๑๔๐.

^{๕๓} อง.สตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๖. เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗. จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มา พึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นโดยผาสุก

อปริหานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะให้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหยกให้แตกสามัคคี^{๔๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตย ควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ คือ^{๔๕}

๑. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
๒. วิริยพละกำลังแห่งความเพียร
๓. อนวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
๔. สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้^{๔๖}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้สรุปพุทธวิธีการบริหารไว้ว่า พุทธวิธีการบริหารยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองก็ต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งเป็นอธดาธิปไตยและโลกาธิปไตยผู้บริหารที่เป็นอธดาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวหรือความพอใจของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยยึดคติว่าถูกต้องคือถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้มีผลลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ

^{๔๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑-๒๑๒.

^{๔๕} อ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๕๒.

^{๔๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔-๔๕.

ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายามเอาใจทุกคนเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ถูกใจทุกคนซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้ก็มีมักหนีปัญหา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรก็พยายามลอยตัวหนีปัญหา

ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมาธิปไตย เขายึดถือคิดว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากลับตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามลอยตัวหนีปัญหา เขาคิดคิดว่าอำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตัวตน ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นคือประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”^{๘๓}

พระราชญาณวิไลฐ (เสริมชัย ชยมงกุลโกล) กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่า การปกครองการบริหารแบบบูรณาการของหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการ ในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ดี องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดี องค์กรทางศาสนา และองค์กรสาธารณะอื่นๆก็ดี ที่จะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง เชื่อว่า การบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้น ประมวลรวมย่อลงใน “หลักธรรมาภิบาลตามแนวความคิดปรัชญาเชิงพุทธ” ๔ ประการเหล่านี้ คือ^{๘๔}

๑. หลักความถูกต้อง (accuracy/valid)

การบริหารการปกครองที่ดีต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง ๑ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ๑ ถูกต้องตามความต้องการ และ/หรือได้รับความพึงพอใจของประชาชนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ๑ และถูกต้องตามหลักศีลธรรม ๑

๑.๑ ถูกต้องตามกฎหมายของบ้านเมือง รวมความถึงระเบียบ กฎข้อบังคับขององค์กรที่ออกตามกฎหมายของบ้านเมืองด้วย

๑.๒ ถูกต้องตามหลักวิชาการ หมายถึง หลักวิชาการที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอันจำเป็นที่เชื่อถือได้ที่ถูกต้องที่ตรงประเด็น และสมบูรณ์พอ ประมวลวางเป็นหลักปฏิบัติ หรือเป็นทฤษฎีขึ้นตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไว้ดีแล้ว

๑.๓ ถูกต้องตามนโยบาย และสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๑.๔ ถูกต้องตามความต้องการ หรือความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และถูกต้องตามความต้องการ หรือความพึงพอใจ ของประชาชน โดยส่วนรวม

^{๘๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๕.

^{๘๔} พระราชญาณวิไลฐ (เสริมชัย ชยมงกุลโกล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**, (กรุงเทพมหานคร : ชัยมงคลพรินติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๔-๑๑๕.

๑.๕ ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ในฐานะที่ประเทศไทย บ้านเมืองพุทธ ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๕ เป็นพุทธศาสนิกชน และพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมบังเกิดผลดี แก่ ผู้ปฏิบัติตามในกาลทุกเมื่อ การบริหารงานที่ดี คือ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จึงช่วยให้การบริหาร ทุกองค์กร ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง

ศีล เป็นข้อห้าม ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับพึงมีศีลอย่างน้อยศีล ๕ เบญจศีล ได้แก่ ไม่เจตนาฆ่าสัตว์ ๑ ไม่เจตนาลักขโมย คค โกง หรือคอร์รัปชั่น ๑ ไม่เจตนาประพฤติผิดในกาม ๑ ไม่เจตนาโกหกหลอกลวง ๑ และไม่เสพติดมึนเมาให้โทษ เป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๑

ธรรม เป็นข้อปฏิบัติ อย่างน้อยเบญจธรรม คือ คุณธรรมของคนดี ๕ ประการ ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจกัน ไม่คิดประหัดประหารกัน ๑ การให้ปัน การเสียสละกาย สติปัญญา เวลา และกำลังทรัพย์ เพื่ออนุเคราะห์สงเคราะห์ผู้อื่น ๑ มีความสันโดษในคู่ครองของตน มีความสำรวมในโอวาท ๑ มีความซื่อสัตย์ ๑ ความจริงใจ ๑ และมีสติสัมปชัญญะ รู้ผิดชอบ ชั่ว ดี รู้ บาปบุญ คุณ โทษ รู้ทางเจริญ ทางเสื่อมแห่งชีวิตที่เป็นจริง ๑ เป็นต้น

๑.๖ ถูกต้องตามหลักธรรม ที่เป็นอุปกระที่สำคัญ คือ การบริหารการปกครอง พระ ราชอาณาจักรของพระมหากษัตริยาธิราชเจ้า แต่ปางก่อน ที่ใช้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ตลอดมาแต่ โบราณกาล จนถึงปัจจุบันนี้ อันพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ผู้ทรงคุณประเสริฐ ของไทยเรา ก็ได้ทรงถือเป็นหลักปฏิบัติพระองค์ตลอดมา คือ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ได้แก่

๑.๖.๑ ทาน ให้ปันช่วยประชา คือ บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือ ทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์และให้ความสนับสนุนแก่คนทำความดี

๑.๖.๒. ศีล รักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงาม สำรวมกายและวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษาภคิตตคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นทีเคารพนับถือของ ประชาชนราษฎร มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

๑.๖.๓. ปริจาคะ คือ บำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถเสียสละความสุข สำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อย ของบ้านเมือง

๑.๖.๔. อาชวะะ ปฏิบัติการโดยซื่อตรง คือ ซื่อตรงทางสัตย์ไว้มารยา ปฏิบัติ การกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

๑.๖.๕. มัททวะ ทรงความอ่อนโยนเข้าถึงคน คือ มีอัชสาหัย ไม่เย่อหยิ่ง หยาบคายกระด้างถื่อองค์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดี แต่มีขาคยาเกรง

๑.๖.๖. ตปะ พันมัวเมาด้วยเผากิเลส คือ แผลเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิตระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่าย ๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้บริบูรณ์

๑.๖.๗. อักโกธะ ถือเหตุผลไม่โกรธา คือ ไม่เกรี้ยวกราด ไม่วินิจฉัยความกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่น วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

๑.๖.๘. อวิหิงสา มือหิงสานำร่มเย็น คือ ไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใดด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๑.๖.๙. ชันติ ชานะเชิญด้วยขันติ คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายนำเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ทอดทิ้งถึงจะถูกข่มขู่ด้วยถ้อยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมกมัวตั้งใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณีย์ที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

๑.๖.๑๐. อวิโรธนะ มีปฏิบัติคลาดจากธรรม คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรม อันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้งอันใดประชาราษฎร์ปรารถนาโดยชอบธรรม ก็ไม่ขัดขืน การใดจะเป็นไปโดยชอบธรรม เพื่อประโยชน์ของประชาชน ก็ไม่ขัดขวางวางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้ายลากตักการะหรืออิฏฐารมณณ์อิฏฐารมณณ์ใดๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุคิธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ก็ดี ไม่ประพฤติกให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป^{๔๕}

ตลอดจนหลักธรรมอื่น ๆ ได้แก่ ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร พลละ และพรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาพรหมวิหาร เป็นต้น

๒. หลักความเหมาะสม (Appropriate/Proper)

หลักความเหมาะสม หมายถึง ความรู้บริหารจัดการองค์กร หรือหน่วยงานและปกครองดูแล ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเหมาะสมกับเหตุผล เหมาะสมกับบุคคล กับชุมชน กับ

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมมุนยชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗-๒๘.

กาลเวลา สถานที่ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อม เมื่อยามจำเป็นที่ให้อำนาจยืดหยุ่น (Flexible) หรือประนีประนอม (Compromise) โดยไม่เสียหลักการ ให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างได้ผลดีที่สุด ให้มีส่วนเสียหายน้อยที่สุด หรือให้ไม่เสียหายเลย ความแข็งแกร่ง หรือแข็งแกร่งด้วยมานะ ทักษะ ชนิด “ยอมหักไม่ยอมงอ” มีข้อบทยที่ดี ที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้ตลอดไป

ทั้งนี้ พึงอาศัยหลักปรีชาธรรม ๗ ประการ ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ดีแล้ว คือ

ธมฺมณฺณตฺตา	รู้จักหลักวิชา หรือรู้จักเหตุ ๑
อตุตฺตณฺณตฺตา	รู้จักความหมาย หรือรู้จักผล ๑
อตุตฺตณฺณตฺตา	รู้จักตน ๑
มตฺตณฺณตฺตา	รู้จักประมาณในการบริโภคใช้สอยทรัพย์ ๑
กาลณฺณตฺตา	รู้จักกาลเวลาอันควรที่จะปฏิบัติหรือดำเนินการให้ได้ผลดี ๑
ปรีสณฺณตฺตา	รู้จักชุมชน ๑
ปุกฺคณฺณตฺตา	รู้จักบุคคล ๑ เป็นต้น

เป็นหลักในการวางตัวในวงงาน ในวงสังคมทุกระดับ และในการปกครองบังคับบัญชา ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

๓. หลักความโปร่งใส (Purity/Transparency)

หลักความโปร่งใส หมายถึง การบริหารการปกครอง การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการใดๆ ก็เป็นไปได้อย่างความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนาบริสุทธิ์ มุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงขององค์กร และมุ่งตรงต่อประโยชน์ และความสันติสุขโดยส่วนรวม ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงเป็นการบริหารที่สุจริต มีความโปร่งใส (Transparent) ตรวจสอบได้

๔. หลักความยุติธรรม (Justice)

หลักความยุติธรรม หมายถึง การบริหารการจัดการกิจกรรม และ/หรือ โครงการต่างๆ ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (High Efficiency) กล่าวคือ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิผล (Effectiveness) และให้ได้รับความพึงพอใจ (Satisfaction) โดยธรรมจากชนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างสูง ต่อค่าลงทุน (Investment Costs) ได้แก่ กำลังงบประมาณ กำลังบุคลากรและทรัพยากร และระยะเวลาที่ใช้ในการบริหารจัดการที่ต่ำ คือ อย่างประหยัด และคุ้มค่า และหมายถึงการปกครองบังคับบัญชา ดูแล ปฏิบัติต่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรม คือ

ไม่อคติ ด้วยความรัก (อนุภาคติ) หรือ เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หมู่เหล่า ๑

ไม่อคติ ด้วยความโกรธ หรือเกลียดชัง (โทสาคติ) ๑

ไม่อคติ ด้วยความเกรงกลัว (ภยากติ) ๑

ไม่อคติ ด้วยความหลง (โมหาคติ) เพราะหุเบา หรือไม่รู้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เป็นจริง ที่เชื่อถือได้ ที่ตรงประเด็น และที่สมบูรณ์ดีพอ อีก ๑

หลักธรรมาภิบาล ๔ ประการ นี้ ย่อมเป็นหลักสำคัญ สำหรับผู้ปกครอง ผู้บริหารทุกระดับ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปกครองบังคับบัญชาดูแล ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และใช้ในการบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และให้บรรลุผลดีที่ประสิทธิภาพสูง ได้อย่างเหมาะสม

นิตย์ สัมมาพันธ์ ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัวยุคจนถึงตนเอง ควรมีวิสัยและควรก่อนให้เกิดวิสัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนาวิสัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวิสัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัตินักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่น ๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้นได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ คือ

๑. นันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก
๒. โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง
๓. โทสาคติ ลำเอียงเพราะเกลียด
๔. ภยากติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ ความอดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ๓ ประการ คือ

๑. อดทนต่อความลำบาก
๒. อดทนต่อความตรากตรำ
๓. อดทนต่อความเจ็บใจ

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลาย ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลภะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี^{๕๐}

^{๕๐} นิตย์ สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๔๔-๕๑.

มัทนา อินทุสมิต ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นหลักสำคัญในการประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากจะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ชุมชน สังคม หรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรอื่น เป็นต้น จึงสามารถรวบรวมเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารพืงนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน ดังนี้

๑. คุณธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติเป็นสัปบุรุษชน มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์ หมวคุณธรรมที่จำเป็น เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัปบุรุษธรรม ๗ นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นคนดี คุณธรรมเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่านับถือ ในความเป็นคนคนดีของผู้บริหารต่อเพื่อนร่วมงาน และคนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

๒. คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นการครองใจคน ผู้บริหารจึงควรมีคุณธรรมเหล่านี้ คือ ธรรมคุ้มครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ทวารวาทธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ คุณเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว รักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

๓. คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครอง โดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมตามหมวดธรรมต่อไปนี้ คือ อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหาयธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ คุณธรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

คุณธรรมของผู้บริหารทั้ง ๓ ประการ คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะองค์กรจะดีเยี่ยมไม่ได้ ถ้าหากว่าผู้บริหารแย่ และองค์กรจะแย่ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารเขี่ยมั่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารองค์กรได้ดีตามไปด้วย^{๕๐}

^{๕๐} มัทนา อินทุสมิต, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**, (เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป. ๒๕๔๖), หน้า ๒๖. (อัคราเนนา).

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักคุณธรรมของการบริหารไว้ในปธานสูตร เรียกว่า “สัมมปธาน”^{๕๒} คือ ความเพียรที่ถูกต้องที่ควรตั้งไว้ในเบื้องต้น ในกิจการทั้งปวง ๔ หลักใหญ่ คือ

๑. สังวรปธาน : หลักการป้องกัน คือ การสำรวม ระมัดระวัง ปิดกั้น ขวางกั้น กีดกัน ปิดป้อง ห้ามไม่ให้ความชั่ว ความเสื่อมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น

๒. ปหานปธาน : หลักการปราบปราม คือ การลด ละ เลิก กำจัด ฆ่าให้ตาย ประหาร ทำให้หมดไป หลีกไปให้พ้น ซึ่งปัญหา ความชั่ว ความเสื่อมที่ล่วงละเมิดเกิดขึ้นแล้ว

๓. ภาวนापธาน : หลักการพัฒนา คือ การทำให้มี ทำให้เกิด ความดีใดที่ยังไม่มี ทำให้มีความดีใดที่ยังไม่มี ทำให้เป็น ความดีใดที่ยังไม่เกิด ทำให้เกิด

๔. อนุรักษนาปธาน : หลักการอนุรักษ์ คือ การตามดูแลรักษา การทำนุบำรุง การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งความดี สิ่งที่ดีที่เกิดขึ้น ที่มี ที่เป็นแล้ว ให้เจริญรุ่งเรือง เติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

คุณธรรมการบริหารนี้ต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องสมดุลกัน จะยิ่งหรือหย่อนกว่ากัน ไม่ได้ เพราะหากการบริหารเชิงรับมากประเทศชาติย่อมไม่เจริญรุ่งเรือง ไม่ก้าวหน้า ล้าหลัง และหากเชิงรุกมาก ประเทศชาติย่อมวุ่นวายเดือดร้อน สิ้นเปลืองไปกับการผลิตและการบริโภคที่ไร้ขอบเขตและประมาทมั่วเมา เปรียบเทียบให้เห็นชัดก็คือ ประเทศพม่ากับประเทศไทยนั่นเอง^{๕๓}

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า หลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำ ให้การบริหารองค์การนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี ควรมีอยู่ด้วยกันให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ หลักธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น หลักธรรมสิบไต่ย หลักธรรมาภิบาล สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัมปปริสธรรม ๗ นาคกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น หลักธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ฌราวาสธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ เป็นต้น และหลักธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน เช่น อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหาญธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีความอดทนทั้งสภาวะการณ์ต่าง ๆ คือ อดทนต่อความลำบาก อดทนต่อความตรากตรำ และอดทนต่อความเจ็บใจ หากผู้บริหารคนใดสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้ ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคนหนึ่ง

^{๕๒} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๕/๕๖.

^{๕๓} พระพรหมคุณาภรณ์, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๕๕.

๒.๖.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทางพระพุทธศาสนา

ในสมัยครั้งพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้ มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคัมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่คืออยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล^{๕๔} ดังนี้

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสังฆกรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑^{๕๕}

๒. ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีกพระองค์ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนาเช่นการ ให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระ

^{๕๔} ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๕๕} อัง.ทุก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๐๕.

ศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้น ไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย เป็นต้น

๓. ด้านอิทธิพลของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมาวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักร และพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออิทธิพล และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น

และจากการศึกษาตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ ปัญญพรมผล กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจินตนาการในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ่มแจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความ เป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๕๖}

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^{๕๗}

กุลลิกส์ เอล. และ เออร์วิค เจ. (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญหรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

^{๕๖} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๕๗} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

๑. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พินิจจากงาน

๔. การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๕๘}

วิลเลียม อิวชี (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

๑. การจ้างงานระยะยาว

๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป

๕. การควบคุมในตัวเองไม่ใช่วางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ

๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง

๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๕๙}

^{๕๘} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

^{๕๙} William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p.283.

จากการศึกษาทบทวนเอกสารสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้นมีหลากหลาย ทฤษฎีและมีหลักการที่คล้ายกันและมีทิศทางเดียวกันคือให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสูงสุด และการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จะนำทฤษฎีเหล่านั้นมาใช้จำเป็นต้องศึกษาอย่างจริงจังถึงความเหมาะสม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ ตลอดจนวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งทางด้าน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นระบบการบริหารที่ดีมีคุณภาพ ก็จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กรนั้นได้

๒.๖.๒ ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของคณะสงฆ์ไทยนั้นเกิดขึ้น หลังจากโรงเรียนวิสามนัญศึกษา สำนักเรียนวัดถูกยุบเลิกตามมติเถรสมาคมแล้ว นักเรียนที่เรียนอยู่ก็เดินทางไปเรียนใหม่ที่ ขณะนั้นมีโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนส่วนมากก็เข้าเรียนที่โรงเรียนราษฎร์ของวัดบ้าง สมัครสอบเทียบบ้างเข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ในขณะที่เดียวกันนั้น ได้มีผู้แทนราษฎร คือ นายอุย ฝ้ายคุณวงศ์ ส.ส.มหาสารคามกับคณะ ยื่นเรื่องราขอให้พระภิกษุสามเณร และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ส่งเรื่องมายังกรมการศาสนา ซึ่งกองศาสนศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้โดยตรง ได้มีการประชุมพิจารณากันในระดับเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องของกรมการศาสนาและต่างกรม ลงความเห็นว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป โดยไม่มีการสมทบสอบให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สอบเองจากการประชุมระดับเจ้าหน้าที่นี้ได้เสนอกระทรวงเห็นชอบ ได้ตั้งคณะกรรมการขึ้น โดยมีนายจรูญ วงศ์สาขันธ์ อธิบดีกรมวิชาการในขณะนั้นเป็นประธาน และคณะกรรมการต่างๆ ผู้แทนมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้แทนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และผู้แทนกรมการศาสนาฯร่างระเบียบหลักสูตร วิธีการวัดผล ในระดับชั้น ป.๗, ม.ศ.๓, ม.ศ.๕ และให้ชื่อโรงเรียนนี้ว่า “โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”^{๑๑๑}

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ ย่อมเป็นฐานรองรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไป เป็นรายการศึกษาที่จะขึ้นสู่ระดับมหาวิทยาลัยและประกาศนียบัตรมีศักดิ์และสิทธิ์เช่นเดียวกับโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ จึงมีผู้นิยมตั้งและเรียนมากขึ้นตามลำดับ^{๑๑๑} ฉะนั้น กระทรวงศึกษาธิการ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ ลง

^{๑๑๑} กองศาสนศึกษา, ประวัติการศึกษาของสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๑๔๑-๑๕๒.

^{๑๑๑} มานพ ผลไพรินทร์, หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๒๖.

วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕^{๑๑๒} ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๔ ขึ้น เพื่อให้เป็นการศึกษาแบบประยุกต์เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๔^{๑๑๓} ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรมกองศาสนศึกษา กรมการศาสนาได้สำรวจจำนวนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศทั้งหมด ๔๐๖ โรงเรียน ซึ่งสามารถแบ่งตามขนาดของโรงเรียนได้ดังนี้^{๑๑๓}

๑. โรงเรียนขนาดเล็ก (ต่ำกว่า ๒๐๐ รูป) จำนวน ๒๘๒ โรงเรียน
๒. โรงเรียนขนาดกลาง (๒๐๐-๔๕๕ รูป) จำนวน ๑๐๗ โรงเรียน
๓. โรงเรียนขนาดใหญ่ (๕๐๐ รูป ขึ้นไป) จำนวน ๑๗ โรงเรียน

๒.๖.๓ การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ได้เรียนรู้ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ^{๑๑๔} ซึ่งปัจจุบันสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการศึกษาของสงฆ์ประเภทนี้ภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษา คณะสงฆ์ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน และยังมีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑) สภาการศึกษาสงฆ์

สภาการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๒ ประกอบด้วยสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธาน แม่กองบาลี และแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นรองประธาน ๒ รูป นายกศภมหาดุสิตาจารย์ อธิการบดีสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย เลขาธิการมหาดุสิตาจารย์ อธิการบดีสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน ๕ ท่าน ที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามคำกราบทูลของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ หน้าที่สำคัญของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คือควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายงานโครงการต่าง ๆ

^{๑๑๒} กองศาสนศึกษา, ประวัติการศึกษาของสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๑๕๒.

^{๑๑๓} ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม, ทะเบียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนครู จำนวนห้องเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๕ ครั้งที่ ๑, (ม.ป.ท., ๒๕๔๖), อัฒนา.

^{๑๑๔} เจริญผล สุวรรณโชติ, การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, เอกสารการสนทนาคณะทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๘.

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร และแบบเรียนตามโครงการศึกษาทุกระดับพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมาย ทั้งนี้อำนาจแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการศึกษา อีกด้วย^{๑๐๕}

๒) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปีพุทธศักราช ๒๕๔๕ ซึ่งมีฐานะเป็นกรมขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้^{๑๐๖}

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิสัยฐานะผู้สำเร็จการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. รับสนองงาน ประสานงานและถวายการสนับสนุนกิจการของคณะสงฆ์การบริหาร การปกครอง

๓. เสนอแนวทางกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

๔. ส่งเสริม ดูแล รักษาและทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา

๕. ดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติกลางทางพระพุทธศาสนา

๖. พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. ทำนุบำรุง ส่งเสริมการพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม

๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายสำหรับหน่วยงานราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินั้นประกอบด้วยกองกลาง กองพุทธศาสนศึกษา กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพุทธมณฑล สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม

^{๑๐๕} กิตติ ชีรศักดิ์, เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ม.ต้น-ม.ปลาย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๕.

^{๑๐๖} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ปฏิทินการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ, (ม.ป.ท., ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

๓) กองพุทธศาสนศึกษา

เป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ทำหน้าดูแลการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้^{๑๑๑}

๑. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลจัดการศึกษาวิชาการ พระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบงาน การศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสังเคราะห์ และการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนด้านศาสนาวิเคราะห์ ทาง วิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้

๓. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษาทุกประเภท

๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

๕) คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาคณะกรรมการ การการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยอธิบดีกรมการศาสนาเป็น ประธาน ผู้แทนกรมสามัญศึกษา ผู้แทนกรมวิชาการ ผู้แทนสำนักงาน คณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนผู้แทนกลุ่มโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวนไม่เกิน ๔ ท่าน เป็นกรรมการและผู้อำนวยการกองศาสน ศึกษา กรมการศาสนาเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน

๒. กำหนดนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียน

๓. พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ครู และเจ้าหน้าที่

๔. ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักและ ป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก

๕. ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษา

๖. ตรวจสอบการดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตลอดจนหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ทุกประเภท ถ้าปรากฏมีความบกพร่องให้พิจารณาเสนอกรมการ

^{๑๑๑} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ปฏิทินการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ, (ม.ป.ท., ๒๕๔๖), หน้า ๑๑-๑๒.

ศาสนาเพื่อขอความเห็นจากประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว กรรมการศาสนามีอำนาจสั่งปิดโรงเรียนได้

๗. วินิจฉัยชี้ขาด ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

๘. แต่งตั้งคณะกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามอบหมาย^{๑๑๔}

๕) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนโรงเรียนต่างๆ โรงเรียนละ ๑ ท่าน ยกเว้นกลุ่มโรงเรียนที่มีโรงเรียนไม่เกิน ๑๐ โรงเรียน ให้มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ผู้จัดการโรงเรียน

๒. ผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่/ครูใหญ่

๓. ครูคุณุหัสดีจากโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนละ ๑ ท่าน

ให้คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนเลือกประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการ สำหรับรองประธานกรรมการ กลุ่มโรงเรียนใดมีโรงเรียน ๔๐ โรงเรียน ให้เลือกรองประธานได้ ๒ รูป และให้เลือกรองประธานเพิ่มขึ้นอีก ๑ รูป ต่อ ๒๐ โรงเรียน ที่เพิ่มขึ้นจาก ๔๐ โรงเรียน ส่วนตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เลือก การเลือกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เลือกจากบุคคลในคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน เว้นแต่ประธานกรรมการในการแต่งตั้ง กรรมการศาสนาจะแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งประธานกรรมการ ส่วนตำแหน่งอื่น ให้ประธานเป็นผู้แต่งตั้งแล้วรายงานกรรมการศาสนาทราบ ผู้ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปีงบประมาณ ถ้าผู้ได้รับเลือกพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้เลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนจนครบวาระ สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการ ถ้าวาระดำรงตำแหน่งเหลือไม่ถึง ๖๐ วัน ไม่ต้องเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทน^{๑๑๕}

^{๑๑๔} วิชัย ธรรมเจริญ, คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๒๘-๒๙.

^{๑๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๓-๓๔.

คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ดังนี้^{๑๑๑}

๑. กำหนดนโยบายการบริหารกลุ่มโรงเรียน ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียนและงานวิชาการ ให้มีมาตรฐานสูงขึ้นและอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน
๓. ติดตามและประเมินผลการบริหารโรงเรียน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรรมการศาสนาทราบ
๔. ดำเนินการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และเอกสารงานวิจัยที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาวิจัยในกรณีนี้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ได้คัดสรรผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอ ดังนี้

พระเมธีธรรมดลิ่งการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต) และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาศึกษาภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง พบว่า ศึกษาภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า^{๑๑๒}

๑. ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ศึกษาภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัด

^{๑๑๑} อ่างแล้ว, หน้า ๓๕.

^{๑๑๒} พระเมธีธรรมดลิ่งการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต) และคณะ, “การศึกษาศึกษาภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

ลำปาง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก มีวิธีการสรรหาบุคลากรเข้ามาสอนอย่างเป็นระบบ อันดับสอง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ อันดับสาม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อันดับสุดท้าย มีระบบสวัสดิการจูงใจ และเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. ด้านการบริหารงานวิชาการ ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก มีการประเมินก่อนเรียนเพื่อทดสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนทุกครั้งที่มีการเรียนการสอน อันดับสอง ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และวางแผนจัดการวัดและการให้คะแนนไว้อย่างชัดเจน อันดับสาม ครูผู้สอนได้อธิบายและมอบหมายให้นักเรียนได้ฝึกฝนและค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ อันดับสุดท้าย กำหนดให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้และทักษะนอกห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านการบริหารอาคารสถานที่และสภาวะแวดล้อม ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารอาคารสถานที่และสภาวะแวดล้อมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก มีโต๊ะ เก้าอี้ครบจำนวนครูและนักเรียน อันดับสอง อาคารเรียน และห้องเรียนที่พอเพียงกับจำนวนนักเรียน อันดับสาม จัดแบ่งหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบด้านอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม อันดับสุดท้าย มีป้ายนิเทศ แผนภูมิ ภาพประกอบการเรียนและสิ่งตกแต่งอื่น ๆ ที่ทำให้ห้องเรียนน่าสนใจ

๔. ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ผู้บริหารมีศักยภาพในการเสาะหางบประมาณมาบริหาร โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อันดับสอง การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อันดับสาม มีนโยบายและการวางแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน อันดับสุดท้าย มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ

๕. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารกิจการนักเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก มีสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อุปกรณ์การศึกษา อันดับสอง มีการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน อันดับสาม นักเรียนมีการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด อันดับสุดท้าย มีการส่งเสริมให้นักเรียนออกไปบริการวิชาการแก่สังคม เช่น สอนหนังสือในโรงเรียนต่าง ๆ

๖. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง ระหว่างครูผู้สอน และนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารเรียนและสภาวะแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

๗. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารเรียนและสภาวะแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

๘. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษาของนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารเรียนและสภาวะแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

๙. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาศึกษาของนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารเรียนและสภาวะแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

สุแทน โคตรภูเวียง ได้ศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคคณะสงฆ์ ๕ ผลการวิจัยพบว่า^{๑๒}

๑. โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ในภาคคณะสงฆ์ ๕ ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างการบริหารที่คล้ายคลึงกันคือ เป็นแบบโครงสร้างสายงานหลัก โดยมีผู้จัดการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รองลงมาคือครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนกันลงมาซึ่งมักจะมี ๔ ฝ่าย คือ ชุรการ วิชาการ ทะเบียนและปกครอง

๒. ผู้บริหารครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง ๖ ด้าน คือ วิชาการ บุคลากร ชุรการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับกลาง

๓. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารส่วนใหญ่เกิดจากโครงสร้างการบริหารที่ขาดความชัดเจนและเกิดจากการขาดแคลนปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ เงิน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรที่มีความสามารถทางการศึกษา

สุกรี ทองคำ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ ๑๑” การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๑๑ ตามกรอบงานวิชาการ ๕ ด้าน คือ การวางแผนวิชาการ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ งานสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด การแนะแนว และการวัดผลและประเมินผลการเรียน กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งหมด ๖๕๑ รูป/คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ประชากรจำนวน ๕๐ รูป ส่วนครูผู้สอนและนักเรียน สุ่มจากประชากรโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน ๒๒๖ รูป/คน และนักเรียนจำนวน ๓๗๕ รูป แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) จาก ๕ จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ มาร้อยละ ๕๐ ได้ ๓ จังหวัด คือ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และสุรินทร์ แล้วทำการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ให้กระจายไปยังอำเภอ/กิ่งอำเภอตามสัดส่วน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบความแปรปรวนทาง

^{๑๒} สุแทน โคตรภูเวียง, “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคคณะสงฆ์ ๕”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๐), บทคัดย่อ.

เดียว (One-Way ANOVA: F-test) เปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ผลการวิจัยพบว่า

๑. ทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ทักษะของผู้บริหารต่อการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ๕ ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนงานวิชาการ งานพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ และการวัดผลและประเมินผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน คือ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว งานสื่อการเรียนการสอน และงานห้องสมุด

๓. ทักษะของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ด้าน คือ การวัดผลและประเมินผลการเรียน งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การแนะแนว การนิเทศการศึกษา งานห้องสมุด และงานสื่อการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน

๔. ทักษะนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

๕. เมื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ด้าน คือ การวางแผนวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ด้าน คือ การแนะแนว และการวัดผลและประเมินผล นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

๖. การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีทักษะแตกต่างกัน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังนี้

๖.๑ ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการด้านนิเทศการศึกษาและพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ .๐๑ ตามลำดับ

๖.๒ ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการด้าน ด้านการวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาและส่งเสริม

ด้านวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนด้านการแนะแนว และการวัดผลและประเมินผลการเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๖.๓ ทักษะของครูผู้สอนและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ ในด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๗. ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ขาดแคลนสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน งบประมาณได้รับสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญการและประสบการณ์ ขาดอาคารสถานที่ หอพัก ห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ นโยบายและระบบการทำงานไม่ชัดเจน การดำเนินล่าช้า ขาดการประสานงานและความร่วมมือ ขาดการนิเทศและติดตามผล การประชาสัมพันธ์มีน้อย บุคลากรขาดขวัญกำลังใจและไม่มีความมั่นคงในอาชีพ^{๑๑๑}

พระมหาบุญทอง เหลาฉลาด ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุ ๑๒๒ รูป ภคหัตถ์ ๑๕๗ คน รวม ๓๐๕ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงมาตรฐาน สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า^{๑๑๒}

๑. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนวิชาการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านงานสื่อการเรียนการสอน

๒. การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๑๑ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็น

^{๑๑๑} สุกรี ทองคำ, “การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญตามทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ ๑๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๔๗)

^{๑๑๒} พระมหาบุญทอง เหลาฉลาด, “การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐)

ต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านหลักสูตรการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

๓. การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุและคฤหัสถ์ต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พระภิกษุและคฤหัสถ์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ๑) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ๔ ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ๒) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นของผู้บริหารและครูอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน ๑๔๕ รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างสมมติฐานด้วยค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า^{๑๕}

๑. สภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

๒. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

๓. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

^{๑๕} หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข, “สภาพและปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๗)

๔. การเปรียบเทียบสภาพการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ธีรภักษ์ หนูทองแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มที่ ๒” การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ จำนวน ๑๖๐ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มาตรฐาน ประมวลค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการบริหารงานบุคลากรมีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

๒. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑๖}

พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ การศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นผู้บริหาร ครูผู้สอนที่เป็นพระภิกษุ และครูผู้สอนที่เป็นฆราวาส จำนวน ๑๓๓ รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม ๗ ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า

๑. บุคลากรโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพมีการดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น

^{๑๑๖} ธีรภักษ์ หนูทองแก้ว, “สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มที่ ๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๕)

รายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการ ด้านงานปกครองนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงานโรงเรียนกับชุมชน และด้านงานบริการ

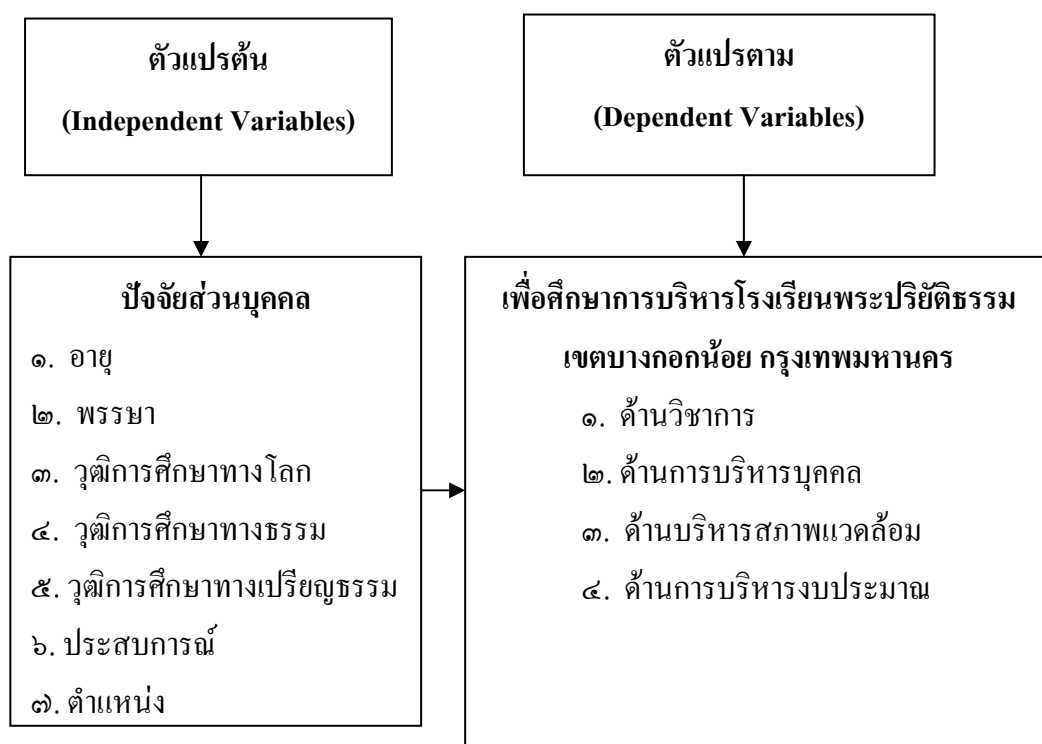
๒. ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่เป็นพระภิกษุ ครูผู้สอนที่เป็นฆราวาส โรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โรงเรียน ทั้งโดยส่วนและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

๓. การดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นมีปัญหา ด้านการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์กรในโรงเรียนไม่ชัดเจน การบริหารการเงินยุ่งยาก ซับซ้อน บุคลากรไม่เข้าใจระเบียบ การสื่อสารต่าง ๆ ไม่สะดวกและทันสมัย งบประมาณมีน้อย บุคลากรขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ งานด้านวิชาการ ไม่มีการวางแผนงานวิชาการที่เป็นระบบ และชัดเจนไว้ล่วงหน้า ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้โดยตรง ช่วยงานส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการ ด้านงานธุรการ ขอบข่ายการวางแผนงานธุรการไม่ชัดเจน ไม่มีบุคลากรหลักรับผิดชอบงานธุรการ โดยเฉพาะ งานด้านบริการ มีขอบข่ายที่กำหนดไว้ตามแผนมากเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ทั้งหมด การบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ไม่เพียงพอ ด้านงานโรงเรียนที่จะช่วยบริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ให้ทั่วถึง ด้านงานอาคารสถานที่ ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดของโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ตลอดจนห้องพิเศษต่าง ๆ ไม่เพียงพอ บริเวณคับแคบ งบประมาณสำหรับงานด้านนี้มีจำกัด^{๑๑๖}

^{๑๑๖} พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์, “การดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องเพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกนักธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๑๗ โรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	ผู้บริหาร/ครู	นักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
๑	วัดคูสิตารามวรวิหาร	๑๐	๓๐	๓๐
๒	วัดชินนรสารามวรวิหาร	๑๐	๓๐	๒๘
๓	วัดระฆังโฆสิตารามวรมหาวิหาร	๑๕	๒๓	๒๑
๔	วัดสุวรรณารามราชวรวิหาร	๘	๒๒	๒๐
๕	วัดอมรินทราราม	๑๓	๓๐	๓๐
๖	วัดคงมุลเหล็ก	๖	๒๖	๒๐
๗	วัดยางสุทธาราม	๑๒	๒๗	๒๐
๘	วัดอัมพวา	๑๒	๒๕	๒๕
๙	วัดไชยทิศ	๑๑	๒๕	๑๕
๑๐	วัดโพธิ์เรียง	๕	๒๒	๑๘
๑๑	วัดวิเศษการ	๑๑	๒๒	๑๖
๑๒	วัดรวกสุทธาราม	๑๐	๒๕	๑๖
๑๓	วัดเพลงวิปัสสนา	๕	๓๘	๑๘

ลำดับที่	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	ผู้บริหาร/ครู	นักเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
๑๔	วัดมะลิ	๑๐	๒๓	๒๐
๑๕	วัดศรีสุคาราม	๑๘	๓๐	๒๐
๑๖	วัดเจ้าอาม	๕	๒๒	๑๖
๑๗	วัดสุวรรณคีรี	๔	๒๑	๑๖
		๑๓๗	๔๔๕	๓๕๓
		รวม ๖๒๖		๓๕๓

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๑ เครื่องมือที่ใช้

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจ ข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดนำห้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่านำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๓.๒.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๓. เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบสำนวนภาควิชาการ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ปรึกษาเสนอแนะ

๔. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีการตรวจในเชิงประจักษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยที่ .๘๐-๑๐๐

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับโรงเรียน จำนวน ๓๐ คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (Item- total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co - efficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมที่ .๘๕๐

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือ และแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้

๓. ผู้วิจัยได้ไปติดต่อด้วยตนเองกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม ให้กับผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อแจกแบบสอบถาม

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามลำดับดังนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามตั้งแต่ฉบับแรกถึง ฉบับสุดท้าย

๒. ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลทั้ง ๒ ตอน มีดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ศึกษาแนวทางการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้าน และจำแนกเป็นรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๓.๔.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. ค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean = \bar{X})

๓. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

๔. หาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แต่ละข้อด้วยสูตร IOC

๕. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach)

๓.๔.๓ การกำหนดค่าของตัวแปร

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนผู้บริหาร และครู กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐- ๑.๔๕	แปลความว่า	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐- ๒.๔๕	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐- ๓.๔๕	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐- ๔.๔๕	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐- ๕.๐๐	แปลความว่า	มากที่สุด

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๕๓ ฉบับ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕ – ๓๕ ปี	๕๕	๒๖.๕๐
๓๖ - ๔๐ปี	๘๕	๒๔.๐๘
๔๑ – ๔๕ ปี	๑๓๒	๓๘.๓๕
๔๖ ขึ้นไป	๔๑	๑๑.๖๑
รวม	๓๕๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๕ รองลงมาได้แก่มีอายุ ๒๕ – ๓๕ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๑ มีอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๘ และมีอายุ ๔๖ ขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๑ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	จำนวน	ร้อยละ
๕ – ๑๐	๑๕๓	๕๔.๖๘
๑๑ – ๑๖	๓๒	๕.๐๘
๑๗ – ๒๒	๑๐๓	๒๕.๑๘
๒๓ ขึ้นไป	๒๕	๘.๐๘
รวม	๓๕๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีพรรษา ๕ – ๑๐ จำนวน ๑๕๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๘ รองลงมาได้แก่มีพรรษา ๑๗ – ๒๒ จำนวน ๑๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๘ มีพรรษา ๑๑ – ๑๖ จำนวน ๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘ และมีพรรษา ๒๓ ขึ้นไป จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก

วุฒิการศึกษาทางโลก	จำนวน	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	๕๘	๒๘.๔๘
ระดับมัธยมศึกษา	๑๔๖	๔๑.๓๖
ระดับอนุปริญญา	๓๓	๙.๓๕
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๕๘	๑๖.๔๓
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	๑๕	๕.๓๘
รวม	๓๕๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางโลก ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๔๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๖ รองลงมาได้แก่มีวุฒิการศึกษาทางโลก ระดับประถมศึกษา จำนวน ๙๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๘ มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๕๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๓ มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับระดับอนุปริญญา จำนวน ๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕ และมีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทาง
 ธรรม

วุฒิการศึกษาทางธรรม	จำนวน	ร้อยละ
นักธรรมชั้นตรี	๓๓	๙.๓๕
นักธรรมชั้นโท	๒๕๘	๘๓.๐๕
นักธรรมชั้นเอก	๖๒	๑๘.๕๖
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นโท จำนวน ๒๕๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๕ รองลงมาได้แก่ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๖๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๖ และมีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นตรี จำนวน ๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทาง
 เปรียญธรรม

วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม	จำนวน	ร้อยละ
ประโยค ๑-๒	๑๕๕	๔๓.๖๑
เปรียญธรรม ๓ ประโยค	๘๕	๒๒.๓๘
เปรียญธรรม ๔ ประโยค	๕๐	๑๔.๑๖
เปรียญธรรม ๕ ประโยคขึ้นไป	๒๓	๖.๕๑
รวม	๓๑๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางปริญญาธรรมระดับ ประโยค ๑-๒ จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๑ รองลงมาได้แก่ วุฒิกการศึกษาทางปริญญาธรรม ๔ ประโยค จำนวน ๕๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ วุฒิกการศึกษาทางปริญญาธรรม ๓ ประโยค จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๘ และ วุฒิกการศึกษาทางปริญญาธรรม ๓ ประโยค จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
๐ - ๓ ปี	๑๒๘	๓๖.๒๖
๔ - ๕ ปี	๘๕	๒๔.๐๘
๖ - ๗ ปี	๑๐๔	๒๙.๔๖
๘ ปี ขึ้นไป	๓๖	๑๐.๒๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหาร ๐ - ๓ ปีจำนวน ๑๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๖ รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์การบริหาร ๖ - ๗ ปี จำนวน ๑๐๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๖ มีประสบการณ์การบริหาร ๔ - ๕ ปี จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๘ และมีประสบการณ์การบริหาร ๘ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการบริหาร

ตำแหน่งการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าอาวาส	๑๘	๕.๑๒
อาจารย์ใหญ่	๘๒	๒๓.๒๓
ครูสอน	๑๕๑	๔๒.๘๘
อื่น ๆ	๑๐๓	๒๙.๑๘
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งการบริหารเป็นครูสอน จำนวน ๑๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๘ รองลงมาได้แก่ มีตำแหน่งบริหารอื่นๆ จำนวน ๑๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๘ มีตำแหน่งบริหารเป็นอาจารย์ใหญ่ จำนวน ๘๒ รูป คิดเป็น ร้อยละ ๒๓.๒๓ และมีตำแหน่งบริหารเป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๑๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๒ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ (วัฒนา สุนทรชัย, ๒๕๔๗, หน้า ๗๑) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขต บางกอกน้อย	n=๓๕๓		ระดับการ ดำเนินงาน
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการบริหารวิชาการ	๔.๕๒	๐.๑๕	มาก
ด้านการบริหารบุคคล	๔.๒๘	๐.๒๖	มาก
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	๔.๔๘	๐.๑๘	มาก
ด้านการบริหารงบประมาณ	๔.๘๐	๐.๓๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๔๙	๐.๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๔๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=๔.๘๐$) ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}=๔.๕๒$) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=๔.๔๘$) และด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X}=๔.๒๘$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย	n=๓๕๓		ระดับการดำเนินงาน
	\bar{X}	S.D.	
มีการจัดแผนการสอน	๔.๘๒	๐.๔๖	มาก
มีแผนจัดซื้อตำราวิชาการ	๔.๘๘	๐.๔๓	มาก
สำนักเรียนมีแผนในจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	๔.๓๓	๐.๔๘	มาก
มีแผนในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเขียนคู่มือการสอน	๔.๖๓	๐.๕๑	มาก
มีการจัดและประเมินผลการเรียนการสอน	๔.๖๔	๐.๔๘	มาก
กำหนดกิจกรรมเสริมประสิทธิภาพการสอน	๔.๒๘	๐.๔๕	มาก
มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ	๔.๘๔	๐.๓๘	มาก
จัดทำเอกสารรายวิชาเพื่อประกอบการสอน	๓.๙๒	๐.๕๘	มาก
มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการเรียนการสอน	๔.๓๒	๐.๔๘	มาก
จัดหาหนังสือประกอบการค้นคว้าสำหรับครูผู้สอน	๔.๘๖	๐.๔๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๕๒	๐.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๕๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแต่ละข้อคำถามพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็นข้อคำถาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการจัดแผนการสอน ($\bar{X}=๔.๘๒$) มีแผนจัดซื้อตำราวิชาการ ($\bar{X}=๔.๘๘$) สำนักเรียนมีแผนในจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=๔.๓๓$) มีแผนในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเขียนคู่มือการสอน ($\bar{X}=๔.๖๓$) มีการจัดและประเมินผลการเรียนการสอน ($\bar{X}=๔.๖๔$) กำหนดกิจกรรมเสริมประสิทธิภาพการสอน ($\bar{X}=๔.๒๘$) มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ ($\bar{X}=๔.๘๔$) จัดทำเอกสารรายวิชาเพื่อประกอบการสอน ($\bar{X}=๓.๙๒$) มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการเรียนการสอน ($\bar{X}=๔.๓๒$) และจัดหาหนังสือประกอบการค้นคว้าสำหรับครูผู้สอน ($\bar{X}=๔.๘๖$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย	n=๓๕๓		ระดับการ ดำเนินงาน
	\bar{X}	S.D.	
กำหนดมาตรฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน	๔.๒๘	๐.๔๕	มาก
มีการประเมินการสอน	๔.๓๕	๐.๕๐	มาก
นำผลของการประเมินมาพัฒนาครูผู้สอน	๔.๘๔	๐.๔๔	มาก
การให้รางวัลแก่ครูผู้สอน	๔.๓๑	๐.๕๘	มาก
เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ	๔.๒๘	๐.๔๘	มาก
ครูผู้สอนมีนิสัยรักที่ที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย	๔.๑๔	๐.๕๐	มาก
ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี	๔.๑๘	๐.๕๑	มาก
มีการประเมินการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๔.๒๐	๐.๔๖	มาก
การนำผลการประเมิน แจ้งให้ครูผู้สอนทราบ	๓.๕๒	๐.๖๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๘	๐.๒๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารบุคคล โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๕๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแต่ละข้อคำถามพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็นข้อคำถาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลของการประเมินมาพัฒนาครูผู้สอน ($\bar{X}=๔.๘๔$) มีการประเมินการสอน ($\bar{X}=๔.๓๕$) การให้รางวัลแก่ครูผู้สอน ($\bar{X}=๔.๓๑$) กำหนดมาตรฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน ($\bar{X}=๔.๒๘$) เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ($\bar{X}=๔.๒๘$) มีการประเมินการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ($\bar{X}=๔.๒๐$) ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ($\bar{X}=๔.๑๘$) ครูผู้สอนมีนิสัยรักที่ที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย ($\bar{X}=๔.๑๔$) และการนำผลการประเมิน แจ้งให้ครูผู้สอนทราบ ($\bar{X}=๓.๕๒$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย	n=๓๕๓		ระดับการ ดำเนินงาน
	\bar{X}	S.D.	
กำหนดตำแหน่งและหน้าที่แต่ละแผนก	๔.๖๒	๐.๕๐	มาก
ปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรตามความเหมาะสม	๔.๓๕	๐.๔๘	มาก
มีการกำกับดูแลการเรียนการสอนของครูในภาพรวม	๔.๕๐	๐.๓๖	มาก
สถานที่เรียนเพียงพอ	๔.๕๘	๐.๕๔	มาก
ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	๔.๑๖	๐.๔๖	มาก
มอบหมายงานหรือวิชาที่เหมาะสมกับความสามารถของ ครูผู้สอน	๔.๑๔	๐.๔๔	มาก
วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ	๔.๑๕	๐.๔๕	มาก
เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหาร จัดการ	๔.๒๔	๐.๔๓	มาก
ตรวจสอบและกำกับดูแลการเรียนการสอน	๔.๘๕	๐.๓๕	
จัดระบบฐานข้อมูลของครูและนักเรียนไว้สืบค้น	๔.๘๔	๐.๔๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	๔.๔๘	๐.๑๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๕๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแต่ละข้อคำถามพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็นข้อคำถาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำกับดูแลการเรียนการสอนของครูในภาพรวม ($\bar{X} = ๔.๕๐$) ตรวจสอบและกำกับดูแลการเรียนการสอน ($\bar{X} = ๔.๘๕$) จัดระบบฐานข้อมูลของครูและนักเรียนไว้สืบค้น ($\bar{X} = ๔.๘๔$) กำหนดตำแหน่งและหน้าที่แต่ละแผนก ($\bar{X} = ๔.๖๒$) สถานที่เรียนเพียงพอ ($\bar{X} = ๔.๕๘$) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๑๕$) เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = ๔.๒๔$)

ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\bar{X}=๔.๑๖$) วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ($\bar{X}=๔.๑๕$) และมอบหมายงานหรือวิชาที่เหมาะสมกับความสามารถของครูผู้สอน ($\bar{X}=๔.๑๔$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔. ๑๒ แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงบประมาณ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย	n=๓๕๓		ระดับการ ดำเนินงาน
	\bar{X}	S.D.	
มีการจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารการศึกษา	๓.๘๘	๑.๐๕	มาก
มีงบประมาณเพียงพอ แก่การบริหารจัดการ	๓.๘๓	๑.๐๕	มาก
มีการทำบัญชีรายรับ -รายจ่ายอย่างเป็นระบบ	๓.๘๓	๑.๐๕	มาก
จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและ ผู้สอน	๓.๖๒	๑.๒๓	มาก
งบประมาณที่จะได้รับสอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในแผนการใช้จ่ายของโรงเรียน	๓.๘๐	๑.๑๘	มาก
มีการตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	๓.๕๓	๑.๐๘	มาก
มีการทอดผ้าป่าเพื่อจัดตั้งกองทุนการศึกษา	๓.๘๑	๑.๒๔	มาก
ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน	๓.๘๒	๑.๑๕	มาก
มีการวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา	๓.๖๒	๑.๒๓	มาก
มีการวางแผนจัดหางบประมาณแต่ละปี	๓.๘๑	๐.๕๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๘๐	๐.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๘๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแต่ละข้อคำถามพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็นข้อคำถาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=๓.๕๓$) มีการจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารการศึกษา ($\bar{X}=๓.๘๘$) มีงบประมาณเพียงพอ แก่การบริหารจัดการ ($\bar{X}=๓.๘๓$) มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย

อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=๓.๘๓$) ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ($\bar{X}=๓.๘๒$) มีการวางแผนจัดหางบประมาณแต่ละปี ($\bar{X}=๓.๘๑$) มีการทอดผ้าป่าเพื่อจัดตั้งกองทุนการศึกษา ($\bar{X}=๓.๘๑$) งบประมาณที่จะได้รับสอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการใช้จ่ายของโรงเรียน ($\bar{X}=๓.๘๐$) จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและผู้สอน ($\bar{X}=๓.๖๒$) และมีการวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X}=๓.๖๒$) ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑	๓	๐.๐๐	๐.๑๓	๐.๙๔
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๘	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๘	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๓	๓	๐.๑๑	๑.๕๘	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๓๘	๓๔๕	๐.๐๗		
	รวม	๒๔.๗๑	๓๕๒			
ด้านการบริหาร						
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๓	๐.๐๒	๐.๘๒	๐.๔๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๓	๓๔๕	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๑	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๓	๓	๐.๑๑	๑.๐๘	๐.๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๓๕	๓๔๕	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๖๘	๓๕๒			

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๓	๐.๐๐	๐.๐๕	๐.๙๕
	ภายในกลุ่ม	๘.๓๔	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๓	๐.๐๓	๑.๒๕	๐.๒๘
	ภายในกลุ่ม	๘.๑๕	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕	๓	๐.๑๘	๒.๖๕	๐.๐๕*
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๑๕	๓๔๕	๐.๐๘		
	รวม	๒๔.๗๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖	๓	๐.๐๒	๐.๖๘	๐.๕๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๔	๓๔๕	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔	๓	๐.๐๘	๐.๘๘	๐.๕๐
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๔๘	๓๔๕	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๗๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๑	๓	๐.๐๔	๑.๘๕	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๓	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา ตามวิธี LSD (Least significance difference)

พรรษา	๕ - ๑๐ ($\bar{X} = ๔.๒๘$)	๑๑ - ๑๖ ($\bar{X} = ๔.๒๓$)	๑๗ - ๒๒ ($\bar{X} = ๔.๒๕$)	๒๓ ขึ้นไป ($\bar{X} = ๔.๑๔$)
๕ - ๑๐ ($\bar{X} = ๔.๒๘$)	-	๐.๓๘	๐.๘๐	๐.๐๑*
๑๑ - ๑๖ ($\bar{X} = ๔.๒๓$)		-	๐.๒๕	๐.๑๖
๑๗ - ๒๒ ($\bar{X} = ๔.๒๕$)			-	๐.๐๑*
๒๓ ขึ้นไป ($\bar{X} = ๔.๑๔$)				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามพรรษา ตามวิธี LSD (Lease significance difference) พบว่า แตกต่างกันดังนี้

ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครที่มีพรรษา ๕ – ๑๐ มีรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแตกต่างกับผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนที่มีพรรษา ๒๓ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีพรรษา ๑๑ – ๒๒ มีรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแตกต่างกับผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนที่มีพรรษา ๒๓ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก ตามวิธี LSD (Lease significance difference)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔	๔	๐.๐๑	๐.๔๐	๐.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๔	๓๔๘	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๘	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒	๔	๐.๐๕	๐.๘๘	๐.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๔๕	๓๔๘	๐.๐๘		
	รวม	๒๔.๘๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓	๔	๐.๐๑	๐.๒๕	๐.๕๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๘	๓๔๘	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๒	๔	๐.๒๐	๑.๘๘	๐.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๐๐	๓๔๘	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๘๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓	๔	๐.๐๑	๐.๔๐	๐.๙๑
	ภายในกลุ่ม	๙.๓๑	๓๔๙	๐.๐๒		
	รวม	๙.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม ตามวิธี LSD (Least significance difference)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙	๒	๐.๐๔	๑.๕๙	๐.๒๑
	ภายในกลุ่ม	๙.๒๑	๓๕๐	๐.๐๒		
	รวม	๙.๒๙	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙	๒	๐.๐๔	๐.๕๑	๐.๖๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๖๓	๓๕๐	๐.๐๙		
	รวม	๒๔.๗๒	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐	๒	๐.๐๕	๑.๙๖	๐.๑๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๐	๓๕๐	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๒	๐.๐๘	๐.๙๙	๐.๔๖
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๕๖	๓๕๐	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๗๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๑๗ (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๒	๐.๐๕	๒.๒๕	๐.๑๑
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๕	๓๕๐	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ตามวิธี LSD (Least significance difference)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๓	๐.๐๐	๐.๐๘	๐.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๘	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๘	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕	๓	๐.๐๕	๐.๘๑	๐.๕๕
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๕๖	๓๔๕	๐.๐๘		
	รวม	๒๔.๗๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๓	๐.๐๖	๑.๕๖	๐.๑๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๓	๓๔๕	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕	๓	๐.๐๘	๐.๘๐	๐.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๔๘	๓๔๕	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๗๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๔.๑๘ (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒	๓	๐.๐๑	๐.๒๘	๐.๘๔
	ภายในกลุ่ม	๘.๓๒	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์บริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓	๓	๐.๐๑	๐.๔๘	๐.๘๐
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๔	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๘	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๓	๐.๐๒	๐.๒๔	๐.๘๘
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๖๕	๓๔๕	๐.๐๘		
	รวม	๒๔.๘๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔	๓	๐.๐๑	๐.๔๘	๐.๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๖	๓๔๕	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๓	๐.๒๖	๒.๖๔	๐.๐๕
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๕๓	๓๔๕	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๘๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๔.๑๕ (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔	๓	๐.๐๑	๐.๖๘	๐.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๘.๓๐	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการบริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖	๓	๐.๐๒	๐.๘๕	๐.๔๘
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๒	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๒๘	๓๕๒			
ด้านการบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๓	๐.๐๒	๐.๓๑	๐.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๖๔	๓๔๕	๐.๐๘		
	รวม	๒๔.๗๒	๓๕๒			
ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๓	๐.๐๒	๐.๕๕	๐.๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๕	๓๔๕	๐.๐๓		
	รวม	๑๐.๔๐	๓๕๒			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘	๓	๐.๒๙	๒.๙๓	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๘๔	๓๔๕	๐.๑๐		
	รวม	๓๕.๗๒	๓๕๒			

ตารางที่ ๔.๒๐ (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๓	๐.๐๒	๑.๐๔	๐.๓๘
	ภายในกลุ่ม	๘.๒๘	๓๔๕	๐.๐๒		
	รวม	๘.๓๔	๓๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการบริหาร โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามตารางที่ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการบริหาร ตามวิธี LSD (Least significance difference)

ตำแหน่งการบริหาร	เจ้าอาวาส ($\bar{X} = ๔.๕๓$)	อาจารย์ใหญ่ ($\bar{X} = ๔.๘๐$)	ครูสอน ($\bar{X} = ๔.๘๔$)	อื่น ๆ ($\bar{X} = ๔.๖๖$)
เจ้าอาวาส ($\bar{X} = ๔.๕๓$)	-	๐.๐๔	๐.๐๑*	๐.๑๓
อาจารย์ใหญ่ ($\bar{X} = ๔.๘๐$)		-	๐.๔๖	๐.๓๑
ครูสอน ($\bar{X} = ๔.๘๔$)			-	๐.๐๕*
อื่น ๆ ($\bar{X} = ๔.๖๖$)				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๒.๒๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งการบริหารตามวิธี LSD (Least significance difference) พบว่า แตกต่างกันดังนี้

ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งการบริหารเป็นเจ้าอาวาสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแตกต่างกับผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนที่ ที่มีตำแหน่งการบริหารเป็นครูสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งการบริหารเป็นครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแตกต่างกับผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนที่ ที่มีตำแหน่งการบริหารด้านอื่นๆ เช่น บริหารด้านงบประมาณ และบริหารด้านอาคารสถานที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะต่อการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๕๓ คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๘ รองลงมาได้แก่มีอายุ ๒๕ – ๓๕ ปี จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๑ มีอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๘ และมีอายุ ๔๖ ขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๑ ตามลำดับ

พรรษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีพรรษา ๕ – ๑๐ จำนวน ๑๕๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๘ รองลงมาได้แก่มีพรรษา ๑๓-๒๒ จำนวน ๑๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๘ มีพรรษา ๑๑ – ๑๖ จำนวน ๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๘ และมีพรรษา ๒๓ ขึ้นไป จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๘ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาทางโลก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางโลก ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๔๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๖ รองลงมาได้แก่มีวุฒิการศึกษาทางโลก ระดับประถมศึกษา จำนวน ๙๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๘ มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๕๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๓ มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับระดับอนุปริญญา

จำนวน ๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ และมีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๘ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาทางธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นโท จำนวน ๒๕๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๕ รองลงมาได้แก่ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๖๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๖ และมีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมชั้นตรี จำนวน ๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมระดับประโยค ๑-๒ จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๐ รองลงมาได้แก่ วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ๔ ประโยค จำนวน ๕๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ๓ ประโยค จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๘ และ วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ๑ ประโยค จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๒ ตามลำดับ

ประสบการณ์การบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหาร ๐-๓ ปีจำนวน ๑๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๖ รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์การบริหาร ๖-๙ ปี จำนวน ๑๐๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๖ มีประสบการณ์การบริหาร ๔ - ๕ ปี จำนวน ๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๘ และมีประสบการณ์การบริหาร ๘ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งการบริหารเป็นครูสอน จำนวน ๑๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๘ รองลงมาได้แก่ มีตำแหน่งบริหารอื่นๆ จำนวน ๑๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๘ มีตำแหน่งบริหารเป็นอาจารย์ใหญ่ จำนวน ๘๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๓ และมีตำแหน่งบริหารเป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๑๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๒ ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลได้ดังนี้

๓.๑ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๒ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๓ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๔ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๕ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๖ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๓.๗ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งการบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พระเมธีธรรมาลังการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต) และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรงพระบัญชาของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง พบว่า ศักยภาพการบริหาร การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรงพระบัญชาของผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะ กรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ด้าน การบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ๑) ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ๒) ด้านการบริหารงานวิชาการ ๓) ด้านการบริหารอาคาร สถานที่และสภาวะแวดล้อม ๔) ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) ๕) ด้านการบริหาร กิจการนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรี ทองคำ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและ นักเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ทัศนะของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ ในระดับปานกลาง ๒) ทัศนะของผู้บริหารต่อการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ๕ ด้าน คือ การจัดการเรียน การสอน งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนงานวิชาการ งานพัฒนาและส่งเสริม ด้านวิชาการ และการวัดผลและประเมินผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน คือ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนว งานสื่อการเรียนการสอน และงานห้องสมุด ๓) ทัศนะของครูผู้สอนต่อการ บริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านว่า มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๖ ด้าน คือ การวัดผลและประเมินผลการเรียน งานหลักสูตรและการ นำหลักสูตรไปใช้การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การแนะแนว การนิเทศการศึกษา งาน ห้องสมุด และงานสื่อการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ การวางแผนงาน วิชาการ และการจัดการเรียนการสอน ๔) ทัศนะนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญ ทอง เหลาฉลาด ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารวิชาการ โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนวิชาการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านงานสื่อการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัฏ หนูทองแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง

“สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มที่ ๒” การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ จำนวน ๑๖๐ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการบริหารงานบุคลากรมีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์การบริหาร และตำแหน่งการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปผลได้ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๒ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๓ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๔ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๕ บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๖ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

๒.๗ ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งการบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเมธีธรรมมาลังการ (ประยูทธ ภูริทนต์) และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองค์่า จังหวัดลำปาง พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาของนักเรียน จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาศึกษาของนักเรียน ในภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรี ทองคำ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ด้าน คือ การวางแผนวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ด้าน คือ การแนะแนว และการวัดผลและประเมินผล นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน ๒) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๓) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนก

ตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธีรภัฏ หนูทองแก้ว** ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ ๒ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสอดคล้องในงานวิจัยของ **พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์** ได้ศึกษาเรื่อง “การดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพมีการดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการ ด้านงานปกครองนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงานโรงเรียนกับชุมชน และด้านงานบริการ

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องที่ยกมานั้นจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันและมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านของผลการวิจัยแล้วจะเห็นว่าแนวโน้มและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

๑. ด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ และมีความทันสมัย เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน

๒. ด้านการบริหารบุคคล ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมทักษะความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการและการบริหาร โดยการสนับสนุนให้ไปเรียนต่อในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือหลักสูตรประกาศนียบัตร

๓. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม ควรมีการรณรงค์ในการรักษาความสะอาดของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๔. ด้านการบริหารงบประมาณ ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีให้เป็นระบบในการเบิกจ่าย

๕.๔ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัดเพื่อมุมมองในการบริหารและกรณีศึกษาที่หลากหลาย

๒. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบสอบถามสถานการณ์ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาว่าผลสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

๓. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยพื้นที่การศึกษาให้ควบคุมกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และมีการเปรียบเทียบระหว่างสำนักเรียนขนาดใหญ่และสำนักเรียนขนาดเล็ก เพื่อหาความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์-มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กองแผนงาน. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๒.

กองศาสนศึกษา. ประวัติการศึกษาของสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗.

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๗.

กิตติ ชีรसानต์. เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ม.ต้น-ม.ปลาย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.

จิตรจำนง สุภาพ. ทฤษฎีชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, ๒๕๔๔.

จำลอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.

จันทร์ธานี สงวนนาม. เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. ม.ท.ป, ๒๕๓๖.

เจริญผล สุวรรณโชติ. การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. เอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๖.

ชาญชัย อาจินสมจากม. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๑.

เด่น ชะเนติย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโข
ทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.

ชนจรส พูนสิทธิ. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๓๗.

ธีระรัตน์ กิจจักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏ, ๒๕๔๒.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อักษร
ปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

นพมาศ ชีระเวทิน. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์,
๒๕๓๕.

นิตย์ สัมมาพันธ์. การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : พิชาญ พรินดี, ๒๕๓๔.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล,
๒๕๓๒.

ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม. ทะเบียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน
นักเรียน จำนวนครู จำนวนห้องเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๕ ครั้งที่ ๑. ม.ป.ท.,
๒๕๔๖.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม,
๒๕๔๒.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : פרานนการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๓๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

—————. **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**. กรุงเทพมหานคร : ชัยมงคลพรินต์ติ้ง, ๒๕๔๘.

พระราชวรมุนี (ประยูทธ์ ปยุตโต). **ทิศทางการศึกษาของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

มานพ ผลไพรีนทร์. **หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๕.

มัทนา อินทุสมิต. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**. เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป. ๒๕๔๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

วิชัย ธรรมเจริญ. **คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑.

วิเชียร เกตุสิงค์. **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๒๔.

วิโรจน์ สารรัตน์. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

—————. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ศิริภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุชา จันทร์อม. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐.

สุชา จันทร์อม และสุรางค์ จันทร์อม. **จิตวิทยาสังคม**. (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐.

สุธี สุทธิสมบูรณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุพิน เกษาคุปต์. **การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สัมพันธ์ ภูโพนุลย์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พิกษ์อักษร, ๒๕๔๒.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **ปฏิทินการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ**. ม.ป.ท., ๒๕๔๖.

เสนาะ ดิยาว. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

อุทัย หิรัญโต. **สังคมวิทยาประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

(๒) วิทยานิพนธ์และงานวิจัย :

กฤษดา มมตะขบ. “ทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

คุณ โทจันทร์ และเทพพร มังธานี. “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๔๖.

ฉันทนา กล่อมจิต. “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป่าบ้านค้อ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๔๖.

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. “การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

ทัศนกร ภูวก. “สภาพและปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๓”. **การศึกษา** **มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.

ทวี เขจรกุล. “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๓.

นริวัลค์ ธรรมนิมิตโชค. “การศึกษารูปแบบของวัดที่เหมาะสมกับการเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ประดิษฐ์ บอดีจัน. “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘.

พิพัฒนภรณ์ บุญเทียน. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฏิรูปเทศของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมา”. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗.

พูลลาภ แก้วแจ่มศรี. “การจัดการเชิงพุทธ : การสำรวจปรัชญาและแนวคิดสำหรับการจัดการสมัยใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.

พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ ชีรปัญญา. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๑.

พระครูปลัดอาทิตย์ อุตถเวที (ซองดี). “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธรรมจิตโต) : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในเขตการปกครองภาค ๒”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระณัฐพล จิตธิมฺโม (ปราบพินาศ). “การบริหารงานวัด โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระชนดล นาคสุวรรณ โณ. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

- พระมหากฤษณา นันทเพชร. “ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม”.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 ๒๕๔๒.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันท์. “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม”.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว). “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ :
 ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
 มหบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระมหาบุญมี อธิปญฺโญ. “บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิ
 มงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน)”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
 วิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระมหามณเฑียร วรธมฺโม (ซ้ายเกลี้ยง). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์
 จังหวัดพังงา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระมหาเริงศักดิ์ พิมพ์สกุล. “ความคิดเห็นในการบริหารวัดในทศวรรษหน้า”. การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,
 ๒๕๔๗.
- พระมหาศักดิ์พิชิต ฐานสิทฺโธ (ชัยดี). “ศึกษาบทบาทการเผยแผ่พุทธธรรมของพระวิสุทธาธิบดินี (วิ
 ระ ภาทจาโร)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระเมธีธรรมดั่งการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต) และคณะ. “การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษา
 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามตรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน
 : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.**
 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่, ๒๕๔๗.
- พระราชาวิชรดิลก (วิชัย กลุยานธมฺโม). “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติ
 ธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย สุโขทัย
 ธรรมาราช, ๒๕๔๓.

พระอวยชัย อินศรีเมือง. “ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ และคณะ. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย”. **รายงานการวิจัย**. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๑.

มนัส ภาคภูมิ และคณะ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๔๐.

สมนึก อนันตวรรังศ์. “สถาบันสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทยตามทัศนะผู้นำทางวิชาการ”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

สุพล เครือมะโนรมณ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

สุแทน โคตรภูเวียง. “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคคณะสงฆ์ ๕”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๐.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Anonymus. **Merriam-Webster's Collegiate Dictionary**. 10th ed. Merriam-Webster incorporated : Massachusetts, 1996.

Best, J.W. **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc, 1977.

Fled M.P. man. **Psychology in the Industrial Environment**. London : Butterworth and Co., Ltd., 1971.

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1973.

Engle, T.L. and L. Snellgrove. **Psychology: Its Principle and Application**. Boston : Houghton Mifflin Company, 1969.

Hurlock E. **Adolescent Development**. New York : McGraw-Hill Book, 1995.

Isaak, A.C. **Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of Political Inquiry**. Illinois : The Dorsey Press, 1981.

Luthans Freeman. **Organization Behavioral**. 7th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1995.

Mary L. Good. **Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley, 2006.

Nunally Jum C. **Test and Measurements Assessment and Prediction**. New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950.

William Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
(สำหรับผู้บริหาร/ครูสอน/นักเรียน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรม ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคุอุปสรรค และ พัฒนาระบบการบริหารศึกษาต่อไป

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระครูวุฒิชัยธรรมานันท์

นิสิตปริญญาโท

หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

(สำหรับผู้บริหาร/ครูสอน/นักเรียน)

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ปัจจุบันท่านมีอายุ

 ๒๕ - ๓๕ ปี ๓๖ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๔๕ ปี ๔๖ ขึ้นไป

๒. พรรษา

 ๕ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๑๖ ปี ๑๗ - ๒๒ ปี ๒๓ ขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษาทางโลก

 ประถมศึกษาปีที่ ๖ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

๔. วุฒิการศึกษาทางธรรม

 นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท นักธรรมชั้นเอก

๕. วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

 ประโยค ๑-๒ เปรียญธรรม ๓ ประโยค เปรียญธรรม ๔ ประโยค เปรียญธรรม ๕ ประโยคขึ้นไป

๖. ประสบการณ์การบริหาร

 ๒-๓ ปี ๖-๗ ปี ๔-๕ ปี ๘ ปีขึ้นไป

๗. ตำแหน่ง

 เจ้าอาวาส ครูสอน อาจารย์ใหญ่ อื่น ๆ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ท่านปฏิบัติในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับมาก

๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับน้อย

๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ศึกษาการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร		ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ด้านการวิชาการ						
๑.	มีการจัดแผนการสอน					
๒.	มีแผนจัดซื้อตำราวิชาการ					
๓.	สำนักเรียนมีแผนในจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ					
๔.	มีแผนในการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเขียนคู่มือการสอน					
๕.	มีการจัดและประเมินผลการเรียนการสอน					
๖.	กำหนดกิจกรรมเสริมประสิทธิภาพการสอน					
๗.	มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ					
๘.	จัดทำเอกสารรายวิชาเพื่อประกอบการสอน					
๙.	มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการเรียนการสอน					
๑๐.	จัดหาหนังสือประกอบการค้นคว้าสำหรับครูผู้สอน					

ศึกษาการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร		ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. ด้านการบริหารบุคคล						
๑.	กำหนดมาตรฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน					
๒.	มีการประเมินการสอน					
๓.	นำผลของการประเมินมาพัฒนาครูผู้สอน					
๔.	การให้รางวัลแก่ครูผู้สอน					
๕.	เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
๖.	ครูผู้สอนมีนิสัยกัตที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย					
๗.	ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี					
๘.	มีการประเมินการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม					
๙.	การนำผลการประเมิน แจ้งให้ครูผู้สอนทราบ					
๑๐.	จัดสวัสดิการสำหรับครูผู้สอน					
๓. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม						
๑.	กำหนดตำแหน่งและหน้าที่แต่ละแผนก					
๒.	ปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรตามความเหมาะสม					
๓.	มีการกำกับดูแลการเรียนการสอนของครูในภาพรวม					
๔.	สถานที่เรียนเพียงพอ					
๕.	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
๖.	มอบหมายงานหรือวิชาที่เหมาะสมกับความสามารถ ของครูผู้สอน					
๗.	วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ					
๘.	เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหาร จัดการ					
๙.	ตรวจสอบและกำกับดูแลการเรียนการสอน					
๑๐.	จัดระบบฐานข้อมูลของครูและนักเรียนไว้สืบค้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ปัญหา อุปสรรค ในด้านการบริหารบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ปัญหา อุปสรรค ในด้านการบริหารสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ปัญหา อุปสรรค ในด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค

ขอความอนุญาติแจกแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พระครูวุฒิชรรมานันท์ (โพธิ์ทอง)
เกิด	วันพุธ ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘
สถานที่เกิด	๕๖ หมู่ ๑ ต.องค์รักษ์ อ. บางปลาหมอ จ.สุพรรณบุรี
การศึกษา	ปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒
อุปสมบท	วัดองค์รักษ์ อ.บางปลาหมอ จ.สุพรรณบุรี พ.ศ. ๒๕๕๕
สังกัด	วัดอัมพวา แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
หน้าที่	เจ้าอาวาสวัดอัมพวา แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
เข้าศึกษา	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา ๖ มิถุนายน ๒๕๕๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดอัมพวา แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	๐๘๕๐-๔๑๔-๑๑๕