

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึง ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง ๕ ด้าน ตามแนวคิดของ แดรงค์ & โรว์ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความคิด และทักษะด้านการสอน ในเขตอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและประเด็นการวิจัย โดยแยกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าอาวาส
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

เมื่อกล่าวถึงความคิดเห็นต้องคำนึงถึงหน้าที่เพราะว่าหน้าที่กับความเห็นจะมาด้วยกันเสมอแต่แล้วในสภาพความเป็นจริงไม่ได้มาด้วยกันเสมอไป เพราะสาเหตุการขัดแย้งกันระหว่างความคิดเห็นกับหน้าที่ อันเนื่องมาจากเจตคติที่ต่างกัน ค่านิยมหรือพื้นฐานทางสังคมที่ต่างกัน ในบางครั้งคนเดียวก็มีทั้งความคิดเห็นและหน้าที่ในขณะเดียวกันหรืออาจมีหลายความคิดเห็นและหน้าที่ในขณะเดียวกันก็ได้ ทฤษฎีก็มีทั้งความคิดเห็นของบุคคลในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมที่อาศัย ความเห็นเป็นตัวเชื่อมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความเข้าใจความคิดเห็นและความสามารถในการแสดงความคิดเห็นจะเป็นอุทาหรณ์กรณีชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคคลของผู้ดำรงสถานภาพต่างๆในสังคมได้

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของ ความคิดเห็น ไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ^๑ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็

^๑จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

ได้ ซึ่งในขณะเดียวกันได้สอดคล้องกับอีกท่านโดยให้ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจา ของบุคคลกล่าวว่าเรามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้^๒

อีกทั้งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึก ร่วมกันโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจร่วม จัดการดำเนินการ และร่วมกันรับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ^๓ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผู้ที่ได้ให้ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดย ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ^๔ อีกทั้งยังนักวิชาการได้ให้ ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ทัศนคติ เจต คติ เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและ สร้างเสริมความเชื่อมั่นและความไว้วางใจร่วมกัน^๕

ดังนั้นนักวิชาการได้แสดงไว้ว่าความคิดเห็นว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน จะทำให้เกิด ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องหากมีการที่จะตัดสินใจ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน^๖ ดัง ได้นำมาเกี่ยวเชื่อมโยงกับความคิดเห็น หมายถึงข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญาและ ความคิดประกอบ^๗

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อมต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ละ บุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความ คิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

^๒บุญเรียง ขจรศิลป์, **วิธีวิจัยการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชญา พรินติ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

^๓อุทัย บุญประเสริฐ, **ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒**, (กรุงเทพฯ : วิญญูชน), หน้า ๑๘๕.

^๔สร้อยตระกูล อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.๒๕๔๒), หน้า ๑๒๗.

^๕สมยศ นาวิการ, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๙.

^๖สัมฤทธิ์ การเพ็ง, **วารสารวิชาการ**, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ๘(๓) ๒๕๔๕, หน้า ๙ ๑๑.

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๖.

ตารางที่ ๒.๑ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของทักษะ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
จำลอง เงินดี (๒๕๓๔, หน้า ๒)	๑) ความรู้สึกของบุคคล ๒) แสดงออกทางทัศนคติ
บุญเรียง ขจรศิลป์ (๒๕๓๔, หน้า ๗๘)	๑) แสดงออกทางวาจาเจตคติ ๒) ของบุคคลและตัวชี้วัด
อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๒, หน้า ๑๘๕)	๑) มีความรู้สึกร่วมกัน ๒) รับผิดชอบร่วมกัน ๓) จัดการบางสิ่งร่วมกัน
สร้อยตระกูล อรรถมานะ (๒๕๔๒, หน้า ๑๒๗)	๑) แก้ปัญหาคนร่วมกัน ๒) พัฒนาการตอบสนอง
สมยศ นาวิการ (๒๕๔๐, หน้า ๑๔๙)	๑) การมีส่วนร่วม ๒) ในการแก้ปัญหา
สัมฤทธิ์ การเพ็ง (๒๕๔๕, หน้า ๙ – ๑๑)	๑) เปิดโอกาสผู้ปฏิบัติงาน ๒) เกิดความคิดผูกพัน ๓) ตัดสินใจร่วมกัน
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๖)	๑) พิจารณาเป็นจริง ๒) ปัญญาความคิดประกอบ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การวิจัยเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้วิจัยได้ทำการประมวลความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพื่อเสนอเป็นกรอบสำหรับการวิจัยโดยประมวลมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านแล้วมีผลการให้ความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นดังนี้

ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมหรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจนดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด^๕

ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟัง

^๕ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

ก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงจิตใจ^๙

ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ^{๑๐}

ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนั้นจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้^{๑๑}

ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่าความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว^{๑๒}

ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่าการสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ของผู้ร่วมงาน^{๑๓}

^๙ นพมาศ อีริเวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

^{๑๐} สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

^{๑๑} สุพัทธรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

^{๑๒} อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยาประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐ – ๘๑.

^{๑๓} Fled M.P. Man, **Psychology in the Industrial Environment**, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p. 3.

ตารางที่ ๒.๒ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความคิดเห็น

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (๒๕๒๗, หน้า ๑๗๔ – ๑๗๕)	๑) แสดงออกภายใน ๒) เป็นเพียงเจตคติ
นพมาศ อีร์เวคิน (๒๕๓๙, หน้า ๙๙)	๑) แสดงออกการพูดการเขียน ๒) การสะท้อนความในใจ
สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม (๒๕๒๐, หน้า ๑๔๐)	๑) เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ๒) ความพร้อมทางจิตใจ
สุพัตรา สุภาพ คน(๒๕๔๕, หน้า ๑๓๒)	๑) เป็นส่วนหนึ่งของบุคคล ๒) เป็นพฤติกรรมการตัดสินใจ ๓) ยอมรับปฏิเสธก็ได้
อุทัย หิรัญโต (๒๕๒๙, หน้า ๘๐ – ๘๑)	๑) คนมีหลายระดับ ๒) ทัศนคติเป็นความคิดลึกซึ้ง ๓) เป็นเพียงพื้นฐานทางอารมณ์

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ

การวิจัยเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ ผู้วิจัยได้ทำการประมวลความหมายของทักษะเพื่อเสนอสำหรับเป็นกรอบการวิจัยโดยประมวลมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านแล้วมีผลการให้ความหมายของทักษะสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของทักษะ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะว่าทักษะ หมายถึง การที่บุคคล กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง เหมาะสม โดยแสดงออกทาง ร่างกายสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป^{๑๔}

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕} ตามที่ได้ กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในการ

^{๑๔} ถวิล หนูสง, “ความคิดเห็นของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษาธิการอำเภอ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๐), หน้า ๖.

^{๑๕} ภูษงค์ ชำนาญกิจ, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและระดับอำเภอเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑.

ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีความชำนาญเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วว่องไว
ถูกต้อง โดยเป็นรูปของการกระทำและเป็นที่ยอมรับของทุกคน^{๑๖}

จึงได้นำมากล่าวว่าทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้
อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง เหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญาและ
เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป^{๑๗}

จึงได้นำมากล่าวว่าทักษะ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่
ออกมาเป็นกระทำ(Action) หรือหมายถึง ความสามารถที่ถูกพัฒนาไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาแต่
กำเนิด นอกจากนี้ ยังต้องเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริงไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว^{๑๘}

จึงได้นำมากล่าวว่า ทักษะ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการกระทำ
สิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญและเชี่ยวชาญในสิ่งนั้นๆ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของบุคคลอื่น^{๑๙}

สรุปทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและ
เชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๓ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมาย
เกี่ยวกับทักษะ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
เกศนา พันทาเดช (๒๕๔๓)	๑) ความสามารถเฉพาะ ๒) เชี่ยวชาญชำนาญ ๓) งานองค์กรมีประสิทธิภาพ
เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (๒๕๔๗)	๑) มีความรู้ความสามารถ ๒) เป็นที่ยอมรับทั่วไป

^{๑๖}เนาวรัตน์ แก้วสว่าง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี”, **สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

^{๑๗}สมบัติ โขจิตวานิช, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามการรับรู้
ของตนเองและของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”,
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

^{๑๘}สมศรี รีรานนท์, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต
วิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๑๙}สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร” **สารนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ภุชงค์ ชำนาญกิจ (๒๕๓๗, หน้า ๒๑)	๑) งานคล่องแคล่ว ว่องไว ๒) บรรลุวัตถุประสงค์ ๓) เกิดประสิทธิภาพ
เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (๒๕๔๗)	๑) มีความรู้ความสามารถ ๒) เป็นที่ยอมรับทั่วไป
สมบัติ โขจิตวานิช (๒๕๔๒)	๑) สามารถทำสิ่งสิ่งใด ๒) แคล่วคล่องว่องไว
สมศรี รีรานนท์ (๒๕๓๙)	๑) แปลความรู้เป็นการทำ ๒) สามารถพัฒนาไม่ใช่ทักษะ ๓) ใช้ปฏิบัติงานได้จริง
สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (๒๕๕๐)	๑) มีความรู้ ความสามารถ ๒) เชี่ยวชาญชำนาญ ๓) เป็นที่รับทั่วไป

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทักษะ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดของ ทักษะไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาค้นคว้า

มีความเห็นว่าผู้บริหารควรมีทักษะพื้นฐานในการบริหาร ๓ ประการคือทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิด ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีพื้นฐานทั้ง ๓ โดยที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีทักษะด้านความคิดมากที่สุด ซึ่งก็ตรงกันข้ามกับผู้บริหารระดับต้นที่มีทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด

๑. ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและวิธีการทำงานจัดเป็นความสามารถขั้นปฏิบัติงานเฉพาะอย่างที่น่าในหน่วยงานจะต้องรู้ แม้ว่าจะมิได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองก็ตาม เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตในองค์การเกษตรกรรมควรจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสูตรหรือส่วนผสมของตัวยาแต่ละชนิด คุณภาพของสารเคมีที่จะใช้ตลอดจนกรรมวิธีที่จำเป็นในการผสมยา เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ถูกต้อง มีความรู้ในคุณภาพของเครื่องจักรเครื่องมือที่อาจนำมาใช้ทุนแรงได้โดยปกติความสามารถชนิดนี้อาจได้มาด้วยการศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรง

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถเข้ากับคนได้ เข้าใจพฤติกรรมแต่ละบุคคลความสามารถที่จะใช้ถ้อยคำที่ถูกต้องใจผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่ต้องการ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายมีบุคลิกภาพตลอดจนความคิดความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในโลกธุรกิจอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่เน้นบุคคลเป็นทรัพยากรหลักในการผลิตด้วยแล้ว การมี

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีก็ช่วยให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายยิ่งขึ้นความสามารถในเชิงมนุษย์สัมพันธ์นี้ผู้นำอาจได้มาด้วยการฝึกฝนและจากประสบการณ์ประกอบกับบุคลิกภาพส่วนตัว

๓. ทักษะด้านความคิด ความสามารถในการนึกคิดต้องอาศัยสติปัญญาและการฝึกฝน ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทอ่งแท้ สามารถแยกแยะประเด็นได้ถูกต้องว่าอะไรเป็นประเด็นหลัก อะไรเป็นประเด็นรอง สามารถวิเคราะห์อย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นเหตุและอะไรเป็นผลที่ตามมาจากสาเหตุที่ต่างกัน ใครเป็นผู้ทำให้เกิด ใครเป็นผู้อยู่เบื้องหลังการทำให้เกิดซึ่งเหตุการณ์ชนิดใด เช่น เมื่อผลผลิตตกต่ำในช่วงการผลิตขณะใดขณะหนึ่ง ผู้นำที่ดีจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าการตกต่ำในการผลิตนั้นเกิดขึ้นเพราะปัจจัยใดเป็นปัจจัยหลัก ปัจจัยใดเป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นความตกต่ำทางเศรษฐกิจโดยทั่วไปหรือเพราะปัจจัยภายใน^{๒๐}

ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับทักษะออกเป็น ทักษะทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์

๒. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม

๓. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดี

๔. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(Human Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๕. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่างๆ หรือหน้าที่ต่างๆ ขององค์การและเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไรบ้าง^{๒๑}ได้นำมาเกี่ยวโยง

โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี ๕ ประการได้แก่ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการวิจัย (Diagnostic skills) และทักษะด้านการวิเคราะห์ (Analytic skills)^{๒๒} เห็นว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร (managerial skills) ควรมี ๗ ประการได้แก่ทักษะทางเทคนิค(Technical skills) ทักษะการสื่อสาร (communication skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(Human Relations skills) ทักษะการวิเคราะห์

^{๒๐} Katz, Robert L, **Skills of an Effective Administration**, (Harvard Business Review 33, 1995), (January-February)

^{๒๑} Drake, Thelbert L; & Roe, William, H, **The Principalship**, (New York : Macmillan, 1986), p. 30.

^{๒๒} Ricky W. Griffin, **Management**, (Boston, Massachusetts : Houghton Mifflin Co, 1984)

(Analytical skills) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making skills) ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (computer skills)^{๒๓}

จึงได้นำมากล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับทักษะในการจัดการและความต้องการขององค์กรว่าควรมีทักษะ ๔ ด้าน โดยที่ทักษะ ๓ ด้านแรก เป็นทักษะตามแนวคิดของ และได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพิ่มอีก ๑ ด้าน รวมเป็น ๔ ด้าน คือทักษะทางการออกแบบ (Design Skill) เป็นทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ^{๒๔}

สรุปคือการวางรูปแบบของความคิดที่มีทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการที่จำเป็นอย่างอื่น ๆ ที่ต้องการความสามารถพิเศษบางประการ เพื่อ การปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ทักษะชนิดนี้ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาหรือวินิจฉัยเคราะห์คนเมื่อต้องทำงานร่วมกัน โดยสามารถเข้าใจถึงวิธีสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน และมีศิลปะการเป็นผู้นำที่ดีทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถด้านความคิด การประสานงานขององค์กรโดยส่วนรวมทั้งหมด ความเข้าใจในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและมีความเข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานย่อย หรือหน้าที่และบุคคลภายในองค์กร ตลอดจนการกระทบถึงองค์กรภายนอกด้วย

ตารางที่ ๒.๔ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทักษะ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Katz, Robert L (1995)	ทักษะมี ๓ ประเภท ๑) ทักษะด้านเทคนิค ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) ทักษะด้านความคิด
Drake, Thelbert L; & Roe, William, H, (1986, P.30)	ทักษะมี ๕ ประเภท ๑) ทักษะด้านความคิด ๒) ทักษะด้านเทคนิค ๓) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ๔) ทักษะด้านมนุษย ๕) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

^{๒๓} Ivancevich, John M. and etc., **Management : Quality and Competitiveness**, (Burr Ridge : Irwin Irwin, 1994)

^{๒๔} Koontz, Harold; & Wehrich, Heinz, **Essentials of Management**, (New York : McGraw-Hill, 1990)

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Ricky W. Griffin (1984)	ทักษะมี ๕ ประเภท ๑) ทักษะด้านเทคนิค ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) ทักษะด้านความคิด ๔) ทักษะด้านการวิจัย ๕) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์
Ivancevich, John M. and etc (1994)	ทักษะมี ๗ ประเภท ๑) ทักษะด้านเทคนิค ๒) ทักษะการสื่อสาร ๓) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๔) ทักษะวิเคราะห์ ๕) ทักษะการตัดสินใจ ๖) ทักษะด้านความคิด ๗) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์
Koontz, Harold; & Wehrich, Heinz 1990	ทักษะองค์กรมี ๔ ประเภท ๑) ทักษะด้านเทคนิค ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) ทักษะด้านความคิด ๔) ทักษะทางการออกแบบ

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอทฤษฎีของ ทักษะไว้หลากหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้ ได้นำทฤษฎีทักษะการบริหารงาน ๓ ด้าน มาขยายความให้เห็นรายละเอียดของแต่ละทักษะ ดังนี้^{๒๕}

๑. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ประกอบด้วย

๑.๑ การมองเห็นภาพพจน์โดยรวม (Visualizing) คือ การมองเห็นภาพรวมขององค์กรและเข้าใจการบริหารงาน

๑.๒ การวิเคราะห์ (Analyzing) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา

๑.๓ การวินิจฉัย (Diagnosing) คือ ความสามารถในการจัดอันดับความสำคัญต่างๆ

^{๒๕} Harris, Ben M, Supervisory Behavior in Education. Engle wood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hill 1963.

๑.๔ การรู้จักสังเคราะห์ (Synthesizing) ความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างและการจัดหมวดหมู่

๑.๕ การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ (Criticizing) คือความสามารถในการนำเสนออย่างมีเหตุมีผล

๑.๖ การรู้จักใช้คำถาม (Questioning) คือความสามารถในการไตร่ตรองพิจารณาการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ประกอบด้วย

๒.๑ ความเข้าใจ (Empathizing)

๒.๒ การรู้จักสัมภาษณ์ (Interviewing)

๒.๓ การรู้จักสังเกต (Observing)

๒.๔ ความสามารถในการนำอภิปราย (Leading Discussion)

๒.๕ ความสามารถในการสะท้อนความรู้สึกและความคิด (Reflecting Feeling and Ideas)

๒.๖ การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (Participating in Discussion)

๒.๗ การแสดงบทบาทสมมติได้ (Role – Playing)

๓. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วย

๓.๑ การพูด (Speaking)

๓.๒ การเขียน (Writing) ความสามารถในการเรียบเรียงถ้อยคำ

๓.๓ การอ่าน (Reading) อ่านได้คล่องแคล่วสามารถชักจูงให้ผู้ฟังคล้อยตามได้

๓.๔ การฟัง (Listening) ฟังอย่างมีวิจารณ์ญาณ และไตร่ตรอง

๓.๕ จัดลำดับเรื่องเป็น (Outlining) สามารถลำดับเรื่อง ความสำคัญ และจำเป็น

๓.๖ สาธิตได้ (Demonstrating) สามารถสาธิตงานที่จะเผยแพร่ได้

๓.๗ เขียนแผนภูมิ (Graphing) มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้

๓.๘ วาดภาพ (Sketching) สามารถวาดภาพเพื่อสื่อความหมาย และสื่อความ

๓.๙ คำนวณเป็น (Computing) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สรุป

๓.๑๐ เป็นประธานในที่ประชุม (Chairing a Meeting) เป็นผู้นำในการจัดประชุมสัมมนาทำหน้าที่ประธานที่ประชุมได้นำทฤษฎีทักษะการบริหารงาน ๓ ด้านขยายความให้เห็นรายละเอียดของแต่ละทักษะดังนี้^{๒๖}

๑.๑ การกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และขอบข่ายงาน

๑.๒ การวิเคราะห์งานของตนและของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๓ มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานของตนทั้งหมดและรู้ว่าหน่วยงานย่อยสัมพันธ์กันอย่างไร

๑.๔ การวินิจฉัยถึงผลกระทบต่อหน่วยงานเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานย่อยหรือตัวบุคคล

^{๒๖} นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ปพิธการพิมพ์, ๒๕๓๒), หน้า ๓๔.

- ๑.๕ เข้าใจข้อมูลพื้นฐานที่ตนเองวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างดี
- ๑.๖ รู้จักใช้คำถามอย่างมีเหตุผลและครอบคลุมประเด็นสำคัญ
- ๑.๗ เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ
- ๑.๘ การเข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ
- ๑.๙ การมีความรู้เรื่องหลักสูตร
- ๑.๑๐ การอำนวยการและให้คำปรึกษา
- ๑.๑๑ การวางแผนการใช้อาคารสถานที่
- ๑.๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(Human Skill) ประกอบด้วย

- ๒.๑ การปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ
- ๒.๒ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัด
- ๒.๓ การยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน
- ๒.๔ การให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์
- ๒.๕ การใช้เวลาผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบซักถาม
- ๒.๖ การเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒.๗ การแสดงความยินดีและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒.๘ การเป็นผู้นำการอภิปรายที่สามารถจูงใจคน

๓. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วย

- ๓.๑ การจัดทำแผนงานหรือโครงการ
- ๓.๒ การจัดทำสถิติหรือแผนภูมิ
- ๓.๓ การทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
- ๓.๔ การสาธิตการสอน
- ๓.๕ การพูดหรือเขียนคำสั่ง
- ๓.๖ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอน
- ๓.๗ การจัดระบบการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์
- ๓.๘ การเข้าใจระบบบัญชี
- ๓.๙ การรู้ระเบียบงานสารบรรณ
- ๓.๑๐ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติ

สรุป ได้ว่าการที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง นอกจากความรู้ ความสามารถ ตามหลักการ ทฤษฎี และลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารแล้ว คือ ทักษะการบริหารงาน และสามารถใช้อย่างเหมาะสมตามระดับของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็ว และมีคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยทักษะการบริหารทั้ง ๓ ด้าน

ตารางที่ ๒.๕ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีทักษะ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Harris, Ben M (1963)	ทักษะมี ๓ ประเภท ๑) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ๑.๑ ภาพพจน์โดยส่วนรวม ๑.๒ วิเคราะห์ ๑.๓ วิภาควิจารณ์ ๑.๔ ใช้คำถาม ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒.๑ ความเข้าใจ ๒.๒ รู้จักสัมผัสภาษา ๒.๓ รู้จักสังเกต ๒.๔ นำอภิปลาย ๒.๕ สะท้อนความรู้สึก ๒.๖ ร่วมการอภิปลาย ๒.๗ แสดงบทบาท ๓.๑ การพูด ๓.๒ การเขียน ๓.๓ การอ่าน ๓.๔ การฟัง ๓.๕ จัดลำดับเรื่องเป็น ๓.๖ สาธิตได้ ๓.๗ เขียนแผนภูมิ ๓.๘ วาดภาพ ๓.๙ คำนวณเป็น
นพพงษ์ บุญจิตราดุล (๒๕๓๒, หน้า ๓๔)	๑) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ๑.๑ กำหนดนโยบาย ๑.๒ วิเคราะห์งาน ๑.๓ มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ๑.๔ วินิจฉัยผลกระทบของงาน ๑.๕ เข้าใจข้อมูลพื้นฐาน ๑.๖ ใช้คำถามอย่างมีเหตุผล ๑.๗ เข้าใจนโยบายการจัดการ ๑.๘ เข้าใจถึงความต้องการ ๑.๙ มีความรู้เรื่องหลักสูตร

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๑.๑๐ อำนวยความสะดวก ๑.๑๑ วางแผน ๑.๑๒ ประเมินผล ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒.๑ ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๒.๒ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม
	๒.๔ ให้ความเป็นกันเอง ๒.๕ ให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ๒.๖ เข้าใจปัญหาผู้บังคับบัญชา ๒.๗ แสดงความยินดี ๒.๘ นำการอภิปราย ๒.๙ ให้ความเป็นกันเอง ๓) ทักษะด้านเทคนิค ๓.๑ ทำแผนหรือโครงการ ๓.๒ สถิติหรือแผนภูมิ ๓.๓ ทำหน้าที่ประธาน ๓.๔ สาธิตการสอน ๓.๕ พูดหรือการเขียน ๓.๖ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ๓.๗ จัดระบบเก็บรักษา ๓.๘ เข้าใจระบบบัญชี ๓.๙ รู้ระเบียบสารบรรณ ๓.๑๐ จัดทำผลการปฏิบัติ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การวิจัยเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้วิจัยได้ทำการประมวลความหมายของการบริหารจัดการเพื่อเสนอสำหรับเป็นกรอบการวิจัยโดยประมวลมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านแล้วมีผลการให้ความหมายของการบริหารจัดการสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการบริหารจัดการไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

ได้นำมากล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกัน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๒๗} แล้วได้นำมาเกี่ยวโยง การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือ ความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^{๒๘} กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ภายในสภาพองค์กรนั้นๆ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือ บริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม^{๒๙} ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง^{๓๐}

ได้นำมากล่าวถึงการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอา ทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ มา ประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๑} จึงได้นำมาแสดงให้ความหมายการบริหาร ว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผล ตามต้องการ^{๓๒}

ได้นำมากล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำ ทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๓} จึงได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศ หรือการจัดการ เพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร^{๓๔}

ได้นำมากล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆที่ปฏิบัติตนเป็น ผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน

^{๒๗} Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: Macmillian, 1947), p. 3.

^{๒๘} Hutchinson, John G., **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill, 1967), p.12.

^{๒๙} Peter F. Drucker อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๓๐} Frederick W. Taylor, Ibid, p. 27.

^{๓๑} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๓๒} อนันต์ เกตุวงศ์, **การบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

^{๓๓} ไพบุลย์ ช่างเรียน, **วัฒนธรรมการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๗.

^{๓๔} บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงานเพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๕} จึงได้นำมากล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่างๆ ของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้างการบริหารกิจการอุตสาหกรรมและอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)^{๓๖}

ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๓๗}

ได้นำมากล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๓๘}

ได้นำมากล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญ^{๓๙}

^{๓๕} ประยูรธ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๓๖} ภูษงค์ ชำนาญกิจ, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและระดับอำเภอเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ๒๕๓๗,

^{๓๗} สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๓๗), หน้า ๑๒.

^{๓๘} สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๓๙} ทองหล่อ เดชไทย, **หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายการบริหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Peter F. Drucker อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๒๓, หน้า ๖)	๑) ทำงานร่วมในองค์กร ๒) ทรัพยากรบุคคล ๓) วัตถุประสงค์ ๔) จำหน่ายเพื่อตอบสนอง
Frederick W. Taylor (p. 27)	๑) บริหารมีหลักเกณฑ์ ๒) โดยการวิเคราะห์ ๑) เกิดประสิทธิภาพ
สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๔, หน้า ๑๓-๑๔)	๑) ใช้ศาสตร์และศิลป์ ๒) คน เงิน วัตถุ ๓) บรรลุวัตถุประสงค์
อนันต์ เกตุวงศ์ (๒๕๒๓, หน้า ๒๗)	๑) ร่วมกันอย่างน้อยสองคน ๒) เพื่อทำให้เกิดผล
ไพบูลย์ ช่างเรียน (๒๕๓๒), หน้า ๑๗)	๑) บริหารระบบทรัพยากร ๒) มีประสิทธิภาพ
บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๓๗, หน้า ๑)	๑) มีประสิทธิภาพ ๒) ตอบสนองจัดการ
ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ (๒๕๔๐, หน้า ๓)	๑) หน้าที่ปฏิบัติ ๒) บริหารจัดระเบียบภายใน ๓) คน เงิน วัตถุในองค์กร
ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไทวนะบุตร (๒๕๔๒, หน้า ๑)	๑) กิจกรรมต่างของรัฐ ๒) เงินมูลนิธิของรัฐ ๓) เรียกว่ารัฐประศาสนศาสตร์

ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการ

พัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์ และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสวดกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความสำเร็จอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม^{๔๐}

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 ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

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

^{๔๐} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

๘) การสื่อสาร (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๔๑}

ดังนั้นจึงได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^{๔๒}

ดังนั้นจึงได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

๑) การจ้างงานระยะยาว

๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

^{๔๑} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๔๒} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๔๓}

สรุป ได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

ตารางที่ ๒.๗ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษากับทฤษฎีการบริหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ติน ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๓๙, หน้า ๒๔-๒๖)	มี ๗ ประการ ๑) วางแผน ๒) จัดองค์การ ๓) จัดคนเข้าทำงาน ๔) สั่งการ ๕) ประสานงาน ๖) รายงาน ๗) งบประมาณ
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒)	มี ๑๐ ประการ ๑) วางแผน ๒) จัดการ ๓) จัดคนเข้าทำงาน ๔) ตัดสินใจ ๕) สั่งการ ๖) ควบคุม ๗) ร่วมมือประสานงาน ๘) สื่อข้อความ ๙) รายงานผล ๑๐) งบประมาณ

^{๔๓}William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p.283.

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
วิโรจน์ สารัตนะ (๒๕๔๒, หน้า ๑๑)	บริหารมี ๔ ประการ ๑) วางแผน ๒) จัดองค์กร ๓) การนำ ๔) ควบคุม
William Ouchi (1971, p.283)	บริหารมี ๗ ประการ ๑ จ้างงานระยะยาว ๒ ตัดสินใจ ๓ รับผิดชอบ ๔ ประเมินผล ๕ ควบคุมตัวเอง ๖ อาชีพเชี่ยวชาญ ๗ เกี่ยวข้องลักษณะ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวัด ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการบริหารวัดไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของการบริหารวัด

ความหมายของการบริหารวัด หมายถึง ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารวัดและการปกครอง การบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง การบริหารวัด คือ การปกครองดูแลรักษาพระสงฆ์สามเณรและบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยในวัด ส่วนด้านการปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึงองค์กรระดับสูงขึ้นไปในสังคมสังคมไทยทั่วประเทศ^{๔๔} ดังที่ได้แสดงทรรศนะการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ^{๔๕}

ได้นำมากล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการวัด เป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้นมีควบคู่มาทั้งอารยธรรมและการดำรงชีพของมนุษย์เลยทีเดียว เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่มมีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการ

^{๔๔}พระมหาเสริมชัย ชยมงคล, การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี เพรสจำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

^{๔๕}สุลักษณ์ ศิวรักษ์, การบริหารงานแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๘, ๑๕.

แบ่งงานกันทำตามระดับความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างพวกเขาและ
เผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของชนเหล่านั้น^{๔๖} ได้
กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวัดไว้ ๓ ประการดังนี้คือ

๑. สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
๒. สามารถสร้างวัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และ
๓. การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๔๗}
 - ๑) ตั้งกรรมการสงฆ์ไว้เพื่อปรึกษาการวัด เลือกเอาพระผู้ใหญ่ในวัดโดยอนุมัติแห่งสงฆ์
 - ๒) จัดให้พระผู้เป็นกรรมการสงฆ์เป็นเจ้าหน้าที่ทำการจัด แยกเป็นแผนก ดังจัดไว้แล้ว ครั้งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงครองวัด เต็มเจ้าหน้าที่รักษาปูชนียวัตถุ เจ้าหน้าที่รักษาพระอาราม เจ้าหน้าที่ดูการนวรรรม เจ้าหน้าที่ดูการศึกษา
 - ๓) จัดหน้าที่อุปฐากวัด ให้หาบัญชีคนเช่า และจำนวนคนเช่า ให้เป็นหลักฐาน ค่าเช่าที่เก็บได้ให้ลงในบัญชีรายได้ และให้เก็บรักษาไว้ที่วัด รายจ่ายก็ให้จดลงในบัญชีมีไวยาวัจกรทำการตามแผนก
 - ๔) พระผู้ทำการสงฆ์ได้รับบำรุงโดยชื่อว่า นิยธัตต์ คฤหัสถ์ผู้ทำการวัดได้รับเกื้อกูล
 - ๕) ให้จัดทะเบียนภิกษุสามเณร เด็กวัดอุปฐาก ภิกษุสามเณร ผู้อยู่ประจำและคนอาศัย

ชั่วคราว

- ๖) สำรวจบัญชีเลขวัดให้ได้จริง ไม่มีตัวโดยประการไร ให้จำหน่ายโดยจะแจ้ง
- ๗) มีการจัดทุกการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรโดยการตั้งมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย ดังคำตรัสที่ว่า ในสมัยที่ข้าพเจ้าครองวัด การบำรุงรักษาของกลางร่วงรอยลงพระภิกษุมิอดิเรกลาถน้อยลง จะฟื้นฟูการถวายของกลางขึ้นไม่สะดวก เมื่อจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้น คณะกรรมการฝ่ายคฤหัสถ์ได้บอกบุญชักชวนทายาททายาทาภิบาลทรัพย์เพื่อบำรุงจัดรวบรวมเป็นสมบัติของวิทยาลัยขึ้นได้ และจัดเป็นทุนนอนจำนวนหนึ่งด้วย สมบัติของวิทยาลัยที่มีเงินทุน นอนมีคดียอย่างของกลางจ่ายเป็นสาธารณแก่วัดทั้งหลายได้ มีทุนมากขึ้นโดยลำดับ ในเวลาการที่วิทยาลัยร่วงรอยลง มีผู้บริจาคเกื้อกูลน้อยนัก นอกจากของหลวงบริจาคประจำปี แม้เช่นนี้ ยังบำรุงการเรียนพระศาสนาอยู่ได้ตลอดมาจนทุกวันนี้ ที่ได้ขยายกว้างขวางออกไปอีกเพราะเหตุแห่งทุนนอน^{๔๘}ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารวัด ว่า ต้องปฏิบัติให้ได้ตามหลัก สะอาด สว่าง และสงบ ดังนี้^{๔๙}

^{๔๖} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๗.

^{๔๗} ประเวศ วะสี, พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคมในหลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๙

^{๔๘} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๘๔.

^{๔๙} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วัดพัฒนา ๕๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖-๒๗.

๑) สะอาด หมายถึง การดูแลและการจัดการวัดที่ดี ไม่สกปรกรกรุงรัง จัดเสนาสนะเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นที่เกิดศรัทธาปสาทะแก่ผู้มาพบเห็น ไม่สร้างความขุ่นข้องใจแก่ผู้มาเยือน

๒) สว่าง หมายถึง การจัดวัดที่ดูโปร่ง สบายตาม ไม่รกทึบ หรือมีความสลับซับซ้อน เน้นความเรียบง่ายและประโยชน์ให้สอยสูงสุด

๓) สงบ หมายถึง วัดเป็นสถานที่ที่สงบจากอบายมุข ไม่มีเสียงอึกทึกครึกโครม ร่มเย็นเป็นสุข ด้วยสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ

สรุปว่า การบริหารวัดนั้นมีดังต่อไปนี้

๑. ภายในวัดเกิดความสงบเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. วัดจะพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบ

๓. ทำให้มีการใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน วัสดุ และอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆที่กำหนดและพอใจกับทุกฝ่าย

๕. การบริหารวัดที่ดีย่อมมีการพัฒนาต่อการพัฒนาชุมชนและสังคมส่วนรวม

ตารางที่ ๒.๘ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายการบริหารวัด

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาเสริมชัย ขยมมงคล (๒๕๓๙, หน้า ๓)	๑) ปกครองพระสงฆ์ สามเณร บุคคลในวัด ๒) ปกครองดูแลองค์กร
สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (๒๕๓๘), หน้า ๘, ๑๕)	๑) การบริหารเชิงพุทธ ๒) บริหารหารตน พัฒนาตน
ประเวศ วะสี (๒๕๓๙, หน้า ๑๑๙)	๑) อยู่ร่วมแบ่งงานกันทำ ๒) มีจารีตประเพณีวัฒนธรรม ๓) เป็นตัวกำหนด
สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (๒๕๔๐, หน้า ๘๔)	๑) ตั้งกรรมการสงฆ์ ๒) จัดพระสงฆ์เป็นเจ้าหน้าที่ ๓) จัดหน้าที่อุปัฏฐากวัด ๔) พระผู้ทำการสงฆ์ ๕) จัดทะเบียนภิกษุสามเณร ๖) สำนวญบัญชี ๗) จัดทุนศึกษาพระ สามเณร
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (๒๕๕๐, หน้า ๒๖-๒๗)	๑) สะอาด ๒) สว่าง ๓) สงบ

๒.๔.๒ แนวคิดการบริหารวัด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารวัด ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของ แนวคิดการบริหารวัดไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

ได้นำมากล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า“POSDC”ดังนี้ คือ^{๕๐}

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 เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๕๑}

จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

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

^{๕๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔.(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๕๑} เต๋น ชะเนติย้ง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

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

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๕๒}

สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้วิทยาการและวิจารณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนวยการ ควบคุม นิเทศงาน

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

ระบบการบริหารองค์การ คือ ระบบการทำงานของผู้บริหาร ในการบริหารระบบต่างๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับองค์กร ระบบการบริหารนี้ หากจะพิจารณาเริ่มจากระบบต่างๆ ขององค์กร โดยสัมพันธ์มาถึงการปฏิบัติหน้าที่การบริหารโดยนักบริหาร

ตารางที่ ๒.๙ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารวัด

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (๒๕๔๙, หน้า ๓ – ๕)	หลักบริหารมี ๕ ประการ ๑) Planning= วางแผน ๒) organizing= จัดองค์กร ๓) Staffing =สรรหาบุคลากรใหม่ ๔) Directing = อำนวยการ ๕) Controlling =ควบคุม

^{๕๒}ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๒.๔.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวัด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารวัด ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอ ทฤษฎีการบริหารวัดไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจ ศึกษา ดังนี้

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนว เดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่น ๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นใน ตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละ ตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัม เสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคัมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตน มีฐานะที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการ บริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล^{๕๓} ดังนี้

๑) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลัก ปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็ เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็น เครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัย อำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อ ยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อ การจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความ เลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”^{๕๔}

๒) ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรง บริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัล ลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทใน พุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวช เปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนด เขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระ วินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย

^{๕๓} ปรีชา ช่างขวัญยืน, *ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๕๔} อด.ทุก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทางงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม^{๕๕}

วัดเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันศาสนา ซึ่งนอกจากจะเป็นที่พำนักของพระภิกษุสงฆ์แล้ว ยังเป็นศูนย์รวมทางจิตใจและศูนย์กลางของชุมชน วัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน ความหมายของวัดมีอยู่มากมาย มีผู้ให้ความหมายของวัดไว้ดังต่อไปนี้

ได้นำมาเกี่ยวโยงให้สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารวัดไว้ว่า วัด หมายถึง สถานที่ทางศาสนามีเสนาสนะและอาคารวัตถุต่างๆเป็นที่พำนักอยู่อาศัยปฏิบัติพระธรรมวินัยและประกอบศาสนกิจของพระภิกษุสงฆ์ ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่างๆ ของพุทธบริษัทโดยทั่วไป^{๕๖}

จึงได้นำมาแสดงกล่าวไว้ว่าว่า “วัด” หมายถึง สถานที่ทางพระพุทธศาสนาโดยปรกติมีโบสถ์ วิหาร และที่อยู่ของพระภิกษุสงฆ์หรือนักบวช^{๕๗}

^{๕๕}ดิน ปรัชญพฤทธิ, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๕๖}กรมการศาสนา, คู่มือวิทยากรอบรมพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๓.

^{๕๗}พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๕๙.

ได้นำมากล่าวไว้ว่า วัด หมายถึง ที่อยู่ของพระภิกษุสงฆ์ (นักบวช) ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ เป็นดินแดนแห่งพระรัตนตรัยสำหรับชุมชนมี ๓ เขต คือ เขตพุทธาวาส เขตธรรมมาวาส และเขตสังฆาวาส^{๕๘}

ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดนำมากล่าวไว้ว่าวัด หมายถึง ที่อยู่ของพระภิกษุสงฆ์เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุ สามเณรและประกอบพิธีกรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนา^{๕๙}

ได้นำมากล่าวไว้ว่า วัด หมายถึง ศาสนสถานที่ประกอบกิจกรรมของชาวพุทธ เป็นที่อยู่ของบรรพชิต(พระภิกษุและสามเณร) และฆราวาสที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ศึกษาและปฏิบัติธรรม ตลอดจนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของชาวพุทธ^{๖๐} กล่าวไว้ว่า วัด หมายถึง ที่พำนักสงฆ์ เป็นที่ประกอบศาสนกิจและบำเพ็ญกุศล เป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระภิกษุสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ ปรีกษาหารือและบริการด้านต่างๆแก่ชุมชน^{๖๑}

สรุปว่า วัดหมายถึงสถานที่ทางพระพุทธศาสนา เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระภิกษุสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ ปรีกษาหารือและบริการด้านต่างๆ แก่ชุมชนจึงต้องมีการบริหารจัดการตามทฤษฎีของพระพุทธองค์ที่วางไว้

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารวัด

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ปรีชา ช้างขวัญยืน (๒๕๓๘, หน้า ๔๒-๔๓)	๑) หลักพระพุทธศาสนา ๒) ที่ถือต้นแบบตั้งสมัยพุทธกาล
อง.ทุก (ไทย ๒๐/๔๓๖/๑๑๐)	๑) ในการบัญญัติพระวินัย ๒) ในสมัยที่ยังไม่เจริญ ๓) พระองค์เป็นผู้บริหารเอง ๔) แต่งตั้งสาวกซ้ายและขวา ๕) พระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะ

^{๕๘} พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ในธรรมปริทัศน์ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๔.

^{๕๙} บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นติ้ง อีควิปเมนต์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^{๖๐} พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, “การนำ พระสงฆ์ (วัด) มาเป็นหลักในการแก้ปัญหาทางสังคมจิตวิทยาของเยาวชนไทยในยุคโลกาภิวัตน์” ใน หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๗.

^{๖๑} สุนทร สุภตะโยธิน, คู่มือสมณศักดิ์ สำหรับผู้บริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กรังปรีซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๔๐), หน้า ๔๒.

ตารางที่ ๒.๑๐ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๓๙, หน้า ๒๔-๒๖)	บริหารมี ๗ ประการคือ ๑) วางแผน ๒) จัดตั้งองค์กร ๓) จัดคนเข้าทำงาน ๔) สั่งการ ๕) ประสานงาน ๖) รายงาน ๗) งบประมาณ
กรมการศาสนา (๒๕๔๐, หน้า ๒๒๓)	๑) เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา ๒) ที่อยู่ของพระภิกษุ – สามเณร ๓) เป็นสถานที่บำเพ็ญบุญ ๔) ตั้งแต่ปัจจุบันถึงอดีต
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๕๙)	๑) สถานที่ทางพระพุทธศาสนา ๒) ที่อยู่พระภิกษุนักบวช
พระธรรมมวณายก (โอภาส นิลุตติเมธี) (๒๕๔๖, หน้า ๑๖๔)	๑) แดนพระรัตนตรัย มี ๓ เขต ๒) พุทธาวาส ธรรมาวาส สังฆาวาส
บุญร่วม เทียมจันทร์ (๒๕๔๖), หน้า ๓๙.	๑) ที่รวมของพระสงฆ์และประชาชน ๒) ที่ประกอบพิธีต่างๆ
พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (๒๕๓๘), หน้า ๑๙๗.	๑) เป็นศาสนสถาน ๒) ที่ปฏิบัติธรรมเผยแผ่ธรรม
สุนทร สุภูตะโยธิน (๒๕๔๐, หน้า ๔๒)	๑) ประกอบกิจจะบำเพ็ญกุศล ๒) ศิลาของพระและเยาวชน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าอาวาส

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดบทบาทเจ้าอาวาสได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของ แนวคิดบทบาทเจ้าอาวาสไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

๒.๕.๑ ความหมายบทบาทเจ้าอาวาส

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทได้มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของบทบาทเจ้าอาวาสไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

ตามที่ได้นำมากล่าวไว้ว่า บทบาท หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของบุคคล ส่วนหน้าที่ หมายถึงกิจกรรมที่ต้องกระทำบทบาทและหน้าที่มักจะใช้ควบคู่กัน^{๖๒}

ตามที่ได้นำมากล่าวไว้ว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีหลักการปกครองคือมุ่งความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้เป็นเครื่องวัดสมรรถภาพของการปกครอง ในขณะเดียวกันในการปกครองพระสงฆ์ให้ได้ผลดีตามหลักการ ดังกล่าวนั้น^{๖๓}

ดังที่ได้นำมากล่าวไว้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อย และประการสุดท้ายจะต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียนแผนกพระปริยัติธรรมชั้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา เรียกว่า จริยธรรม การให้การศึกษาด้านจริยธรรมก็คือการเปิดโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น การเปิดโรงเรียนเด็กเล็ก ที่เรียกว่าเด็กก่อนเกณฑ์ ซึ่งเป็นโครงการของมหาเถรสมาคม ก็เพื่อเป็นการชักจูงเด็กเล็กให้หันเข้ามาพึ่งพระสงฆ์ พระสงฆ์ก็มีบทบาทช่วยเหลือเด็กเล็กด้วยเมตตาธรรม เด็กเล็กเหล่านี้ ก็คือลูกหลาน ชาวบ้านที่ต้องออกไปประกอบอาชีพ เมื่อวัดรับดูแลลูกหลานให้ ความเลื่อมใสศรัทธาต่อวัด ต่อ พระพุทธศาสนา ก็บังเกิดขึ้นกับประชาชน จึงเห็นได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส นอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัดพัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย^{๖๔}

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงามการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัย อธิการ หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุภิกษุสามเณร มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดจรรยาพระสังฆาธิการซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสังฆาธิการ ดังต่อไปนี้

๑.ต้องเคารพเอื้อเฟื้อต่อกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชและปฏิบัติตาทระ

^{๖๒} ยนต์ ชุ่มจิต, **สังคมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๓๘.

^{๖๓} พระธรรมญาณมุนี, **การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, อ้างในพระปลัดเกียรติศักดิ์ สิทธิวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗.

^{๖๔} พระครูมงคลคีลวงค์ และคณะ, **พระสงฆ์กับการพัฒนาชนบท. การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย**, อ้างใน พระปลัดเกียรติศักดิ์ สิทธิวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

ธรรมวินัยโดยเคร่งครัด แล้วนำมาเชื่อมเกี่ยวโยง๒.ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น ให้เสนอความเห็นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งและเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวมานั้นแล้ว แต่ผู้สั่งมิได้ถอนหรือแก้คำสั่งนั้น ถ้าคำสั่งนั้นไม่ผิดพระวินัยต้องปฏิบัติตาม ต้องรายงานจนถึงผู้สั่งในกรณีมีการคัดค้านคำสั่งให้ผู้ส่งรายงานเรื่องทั้งหมดไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

๓.ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เกิดความเสียหายแก่การคณะสงฆ์ และการพระศาสนาและห้ามมิให้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร๔.ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยชอบและห้ามมิให้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ไม่สมควร

๕.ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนและผู้อยู่ในปกครอง

๖.ต้องรักษาส่งเสริมสามัคคีในหมู่คณะและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๗.ต้องอำนวยความสะดวกในหน้าที่การคณะสงฆ์และการพระศาสนา

๘.ต้องรักษาข้อความอันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ที่ยังไม่ควรเปิดเผย

ทั้ง ๘ ข้อนี้ เป็นจรรยาอันพระสังฆาธิการต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด เพราะละเมิดแล้วย่อมได้รับโทษฐานละเมิดจรรยาได้กล่าวว่า การควบคุมและส่งเสริมการ

ได้นำมากล่าวไว้ว่าการรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่บทบาทของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยและตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ คำว่า “การปกครอง” แปลว่า การควบคุมดูแลรักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรอยู่^{๖๕} ดังนั้น จะเห็นได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุ สามเณรตลอดจนคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เรียบร้อยดีงาม

สรุปได้ว่า คำว่า บทบาท ตำแหน่ง หรือหน้าที่ และสถานภาพ นั้นเป็นสิ่งที่มาคู่กับการเกิดมาเป็นมนุษย์ ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าจะทำตามหน้าที่หรือบทบาทของสถานภาพที่ตนกำลังเป็นอยู่ในขณะนั้นมากน้อยเพียงใด และในการแสดงบทบาทใดก็จะต้องมีความคาดหวังที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกระทำนั้น ซึ่งอาจเป็นความคาดหวังของตัวบุคคลเองหรือที่คาดหวังโดยกลุ่มหรือสังคมเพื่อทำให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ และแต่ละบุคคลก็อาจมีหลากหลายบทบาทได้ในเวลาเดียวกัน

^{๖๕} พระราชบัญญัติ (เสริมชัย ชยมงคล), การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๐.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายบทบาท

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ยงค์ ชุ่มจิต (๒๕๒๘, หน้า ๓๘)	๑) ที่ต้องรับผิดชอบ ๒) กิจกรรมที่ต้องทำ
งามพิศ สัตย์สงวน ๒๕๓๘, หน้า ๙๖.	๑) พฤติกรรมที่คาดหวัง ๒) บทบาทที่คาดหวัง
จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (๒๕๔๐, หน้า ๓๗)	๑) การกระทำของบุคคล ๒) แสดงบทบาทเดียวกัน ๓) ตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้
ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (๒๕๔๔, หน้า ๗๓)	๑) คู่สัมพันธ์มีการกระทำในสังคม ๒) สามารถคาดการณ์พฤติกรรม
ไพบุลย์ ช่างเรียน (๒๕๑๖, หน้า ๑๐๒)	๑) ของบุคคลจึงแตกต่าง ๒) ลักษณะ อุปนิสัย
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๖๐๒)	๑) การทำตามบท รำตามบท ๒) ทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

๒.๕.๒ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทได้มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลากหลายความหมาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ว่า พระสงฆ์ควรมีบทบาทเพื่อสังคมมากขึ้น โดยการใช้ปัญหาของสังคมเป็นตัวชี้้นำ กิจกรรมที่ทำได้เข้ามาสนองตอบปัญหาเป็นบางส่วน และต้องมองปัญหาแยกส่วนและแคบลง พระสงฆ์บางรูปให้บริการสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานแม้ปัญหาท้องถิ่นเล็กๆ แต่มีพลังมาก อีกทั้งไม่แยกส่วนปัญหาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอีกด้วยและที่สำคัญการมองปัญหาต่างจากมุมมองที่เป็นอิสระจากการครอบงำของทุนนิยม วัตถุนิยมและบริโภคนิยมของพระสงฆ์^{๖๖}

ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ ว่า บทบาทที่เด่นชัดของพระสงฆ์คือบทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งมีอยู่ ๒ ด้าน คือ บทบาท

^{๖๖} นิธิ เอียวศรีวงศ์, พุทธศาสนาในความเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๓), หน้า ๙๕.

ในด้านพัฒนาวัตถุและบทบาทในด้านพัฒนาด้านจิตใจ พระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม โดยการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง เป็นผู้เชื่อมประสานให้กำลังใจ และเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรมแก่ประชาชน^{๖๗}

กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ว่า โดยประเพณีพระสงฆ์ก็ไม่ได้มีหน้าที่สอนธรรมอย่างเดียว หากยังมีบทบาทในทางโลก เช่น สอนวิชาชีพ ขุดบ่อน้ำ สร้างสะพาน และเป็นผู้ไกล่เกลี่ยระงับความขัดแย้งในหมู่บ้าน เป็นต้น วัดจึงไม่ใช่สถานอบรมสั่งสอนศีลธรรม จรรยา และประกอบพิธีกรรมเท่านั้น^{๖๘}

กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ว่า บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการพัฒนาชุมชนให้เจริญ ด้วยการสร้างสาธารณประโยชน์ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันและการสงเคราะห์ชาวบ้านด้วยสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของชุมชน เช่น ช่วยสร้างโรงเรียน สร้างถนน ศาลาประชาคม เป็นต้น^{๖๙}

ได้กล่าวว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในทางศาสนาและในทางโลก พระสงฆ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาและการควบคุมสังคม พระภิกษุส่วนใหญ่ซึ่งได้บวชและจำพรรษามาเป็นเวลานาน จะได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น และยังคงมีอิทธิพลเหนือชาวบ้านอยู่มาก โดยเฉพาะพระสงฆ์ผู้มีตำแหน่งหน้าที่ทางสงฆ์ มักจะได้รับความเคารพนับถือและเป็นผู้มีอิทธิพลในชุมชนชนบท และชาวบ้านให้ความเคารพเชื่อฟังมากเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ชาวบ้านทั้งทางโลกและทางธรรม^{๗๐}

ได้กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ว่าบทบาทของพระสงฆ์ที่สำคัญต่อชีวิตประจำวันของชาวพุทธ ควรจะต้องมีดังนี้ คือ

๑. ที่พึ่งบวร
๒. สอนธรรม
๓. นำปฏิบัติ
๔. พัฒนา
๕. ปรึกษาดี
๖. มีส่วนช่วยสังคม^{๗๑}

^{๖๗}วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา สอ๔๑๓ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยร่มเกล้า, ๒๕๔๒), หน้า ๕๐.

^{๖๘}พระไพศาล วิสาโล, พุทธศาสนาในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๑.

^{๖๙}คินตย์ จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดป่านานาชาติ อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๕๔.

^{๗๐}จิรพรรณ กาญจนะจิตรา, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖), หน้า ๙๖.

^{๗๑}คุณ โทจันทร์, พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๗), หน้า ๗๕.

สรุปได้ว่า บทบาทคือการทำหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายโดยการปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของบุคคล โดยบทบาทกับหน้าที่จะเป็นสิ่งคู่กันเสมอ หน้าที่ของบุคคลจะเปลี่ยนไปตามบทบาทที่ได้รับ

ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ บทบาท

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
นิธิ เอียวศรีวงศ์ (๒๕๔๓, หน้า ๙๕)	๑) ชี้นำกิจกรรม ๒) ตอบปัญหาบางส่วน
วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก (๒๕๔๒, หน้า ๕๐)	๑) พัฒนาจิตใจ ๒) พัฒนาสังคม
พระไพศาล วิสาโล (๒๕๔๖, หน้า ๙๑)	๑) ระวังความขัดแย้ง ๒) ประกอบพิธี
คณิตย์ จันทบุตร (๒๕๔๕, หน้า ๕๔)	๑) สงเคราะห์ชาวบ้าน ๒) พัฒนาชุมชน ๓) สร้างประโยชน์
จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (๒๕๓๖, หน้า ๙๖)	๑) ให้คำปรึกษา ๒) ควบคุมสังคม ๓) การศึกษา
คุณ โทษณ์ (๒๕๓๗, หน้า ๗๕)	พระสงฆ์มีความสำคัญ ๖ ประการ ๑) ที่พึ่งบวร ๒) สอนธรรม ๓) นำปฏิบัติ ๔) พัฒนา ๕) ปรีชาดี ๖) มีส่วนช่วยสังคม

๒.๕.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องแนวคิดทฤษฎีบทบาทได้มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีบทบาทไว้หลากหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษาดังนี้

ได้กล่าวถึงบทบาทว่า ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ๓ ประการ คือ

๑. บทบาทในอุดมคติ (ideal role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพหนึ่งๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้น

๒. บทบาทตามที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ จะคาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมหรือบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของบุคคลแต่ละคน

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual / enacted role) ได้แก่การกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย^{๗๒}

ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทซึ่งมีสาระสำคัญว่าบทบาทจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๓ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. รู้สถานภาพของตนในสังคม

๒. คำนึงถึงพฤติกรรมที่ควรแสดงออกในสถานการณ์นั้นๆ ที่เหมาะสมกับสถานภาพของตน

๓. คำนึงถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นประเมินผลการแสดงบทบาทของตนเอง^{๗๓}

จากการที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทมาจากแนวคิดของนักวิชาการ การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนมิได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงหมายถึง การที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่างๆต่อไปนี้

๑. บุคคลขาดความเข้าใจในบทบาทที่สั่งต้องการ

๒. ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด

๓. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๔}

นักสังคมวิทยา กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่น บุคคลที่มีเพื่อนมาก ก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว^{๗๕}

นักมานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียง เขากล่าวว่า “ตำแหน่ง สถานภาพ เป็นผู้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย”^{๗๖}

^{๗๒} จานงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๔๕.

^{๗๓} เดโช สนวนานนท์, อ่างในสุพร จุลทอง, “บทบาทในการพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙.

^{๗๔} นงเยาว์ ปิฎกัธต์, อ่างในสุพร จุลทอง, “บทบาทในการพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาเอกไทยคดีศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๐, หน้า ๑๘.

^{๗๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

^{๗๖} นุจรี เกตุปราษฎ์, บทบาทของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดทั่วประเทศ ในการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๔, หน้า ๑๐.

สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติบทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไรส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพการแสดงบทบาทจะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม

ตารางที่ ๒.๑๓. แสดงแนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (๒๕๓๓, หน้า ๔๕)	มี ๓ ประการคือ ๑) ในอุดมคติ ๒) เข้าใจรับรู้ ๓) แสดงออกจริง
เดโช สนวนานนท์ (๒๕๔๐, หน้า ๑๙)	๑) สถานภาพของตน ๒) พฤติกรรมที่แสดง ๓) ประเมินผล
นงเยาว์ ปิฎกรัษต์, อ่างในสุพร จุลทอง (๒๕๓๓, หน้า ๔๕)	๑) ขาดความเข้าใจ ๒) ไม่ลงรอย ๓) ไม่สามารถแสดง
นงเยาว์ ปิฎกรัษต์, อ่างในสุพร จุลทอง (หน้า ๒๐)	๑) มีเพื่อนมาก ๒) เป็นเงาตามตัว
นุจรี เกตุปราษฎ์ (๒๕๔๔, หน้า ๑๐)	๑) บุคลิกภาพ ๒) ลักษณะของสังคม ๓) วัฒนธรรม

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความคิดเห็นต่อพระสงฆ์ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่างๆดังต่อไปนี้

บุศรา เข้มทอง ได้วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงานและประเภทธนาคาร ใน

ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพพนักงานที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปี^{๗๗}

ปรากฏ บุตรโยจันโท ได้วิจัยเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ๖ งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการประพฤติตนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่องศรัทธาของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน^{๗๘}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมูทิตา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๗๙}

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงออกซึ่งวิจญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริงหรือสถานการณ์ต่างๆ ขึ้นกับคุณสมบัติส่วนบุคคลความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติแต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

^{๗๗} บุศรา เข้มทอง, “คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาการที่ตั้งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๒).

^{๗๘} ปรากฏ บุตรโยจันโท, “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘).

^{๗๙} สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร เชียง ใหม่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒).

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงสรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑	“คุณลักษณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคาร ที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”	บุศรา เข้มทอง (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม)	๒๕๔๒	คุณภาพ	พบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารในระดับมากทุกด้าน
๒.	คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเลย	ปราการ บุตรโยจันโท (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๓๘	คุณภาพ	พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ๖ งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
๓.	“การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นคร เชียง ใหม่”	สุพล เครือมะโนรมณ์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒).	๒๕๔๒	คุณภาพ	พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร๔ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่มีต่อพระสงฆ์ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่างๆดังต่อไปนี้

ยงยศ ทศนะพยัคฆ์ ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้" พบว่า^{๔๐}

๑. ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๓ งาน คือ งานศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน งานศูนย์บริการและประสานงาน และงานศูนย์ติดตามและประเมินผล

๒. ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๓ งาน คือ งานศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน งานศูนย์บริการและประสานงานและงานศูนย์ติดตามและประเมินผลจึงได้นำมาเชื่อมโยง

สมศรี รีรานนท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑ พบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีดังนี้^{๔๑}

๑. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (คตินิยม) ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผนและการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีมการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร

๓. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้การสั่งการและการจัดข้อมูลสารสนเทศ

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความเป็นผู้นำในแต่ละแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าแบบอื่น ๆ รองลงมือนี้อีกคือ แบบมุ่งความสำเร็จ แบบบงการและแบบให้การสนับสนุนตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมีการใช้ทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการใช้ทักษะการบริหารแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้ทักษะทางความคิดรวบยอดมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย และทักษะทางเทคนิคตามลำดับแบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์

^{๔๐} ยงยศ ทศนะพยัคฆ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๐).

^{๔๑} สมศรี รีรานนท์, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

ทางบวกกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอธัญบุรีจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๘๒}

เกศนา พันทาเดช ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์มีทักษะการบริหารงานทั้งหมด ๕ ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นทักษะทางความรู้ความคิดอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการในการพัฒนาทักษะทั้ง ๕ ด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งมีทักษะการบริหารงานโดยรวมและทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทักษะทางความรู้ความคิด และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะทางความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และผู้บริหารมีบุคลิกภาพต่างกันมีทักษะทางเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาทักษะทางเทคนิคและทักษะทางการศึกษาและการสอนไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ทักษะทางการบริหารงานโดยรวม ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอด และผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมต่างมีความต้องการพัฒนาทักษะทางความรู้ความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๘๓}

มานิตย์ รัตนปัญญา ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเขตการศึกษา ๑ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาและผู้ช่วยของหัวหน้าสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารในด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิควิธีการ อยู่ในระดับมาก หัวหน้าสถานศึกษากับผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะทางการบริหาร ๓ ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ๑๐ ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน^{๘๔}

^{๘๒} เนาวรัตน์ แก้วสว่าง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี”, สารนิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓).

^{๘๓} เกศนา พันทาเดช, “การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, สารนิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓)

^{๘๔} มานิตย์ รัตนปัญญา, “ความต้องการพัฒนาทักษะ : การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา ๑”, สารนิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๑).

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร” สังกัด กรุงเทพมหานคร” พบว่า^{๘๕}

๑. ทักษะการบริหารงานบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารงานในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางความคิดรวบยอดทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ทักษะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

๒. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ

๓. ทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สุภาพร รัตนน้อย ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า

๑. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางความคิดรวบยอด และ ทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

๒. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ^{๘๖}

๓. ทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .๘๕๓$)

^{๘๕}สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง, “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร” ,สารนิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

^{๘๖}สุภาพร รัตนน้อย, “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒”,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร คือความสามารถเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัวในการบริหารจัดการที่ชาวนฉลาดของผู้บริหารทักษะจึงเป็นเรื่องความถนัดเฉพาะด้านของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารนั้น มีหลายด้านเช่น ด้านเทคนิค ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด ด้านความคิดและด้านการสอน ถ้าผู้บริหารสามารถดึงทักษะเหล่านี้มาใช้ได้ทุกด้านก็จะทำให้เป้าหมายที่วางไว้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดีขึ้นได้ด้วย

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงสรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะ

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๔.	“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ ใน ภาคใต้ของประเทศไทย”	ยงยศ ทศนะพยัคฆ์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ)	๒๕๔๐	คุณภาพ	พบว่า ๑. ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพตามปัจจัยระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ใน
๕.	“การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑”	สมศรี รีรานนท์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,)	๒๕๓๙	คุณภาพ	พบว่าทักษะทั้ง ๓ ด้านได้แก่ ๑. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (คตินิยม) ๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน ๓. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การสั่งการและการจัดข้อมูลสารสนเทศ

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๖	“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะ การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน อำเภอรัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี”	เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ)	๒๕๕๐	ปริมาณ	พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความเป็นผู้นำ ในแต่ละแบบอยู่ในระดับมาก
๗	“การศึกษาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน เขตกำแพงนครเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน	เกศนา พันทาเดช (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ)	๒๕๕๑	ปริมาณ	พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กำแพงนครเวียงจันทร์มีทักษะการบริหารงาน ทั้งหมด ๕ ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับดีมากเกือบทุกด้าน
๘	“ความต้องการ การพัฒนาทักษะ : การบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษา เขตการศึกษา ๑”	มานิตย์ รัตนปัญญา (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ)	๒๕๔๑	คุณภาพ	พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาทักษะ การบริหารในด้านความรู้ความสามารถ ด้าน มนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิควิธีการ อยู่ใน ระดับมาก

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๙	“ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร”	สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ)	๒๕๕๐	ปริมาณ	พบว่าพบว่า ทักษะการบริหารงานบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุง ธนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก
๑๐	“ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๒”	สุภาพร รัตนน้อย (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ)	๒๕๕๒	ปริมาณ	พบว่า การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐานอยู่ใน ระดับมากทุกด้านทักษะการบริหารงานกับการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต ๒ มีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับสูง ($r = .๘๕๓$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑

๒.๖.๓ งานวิจัยและทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารจัดการ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารจัดการทักษะที่มีต่อพระสงฆ์ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่างๆดังต่อไปนี้

พระมหากมล โปร่งใจ (ขณติโร) ได้วิจัยวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์อยู่ในระดับปานกลางแต่พระสงฆ์ส่วนมากมีระดับการปฏิบัติตามหลักและวิธีการในการบริหารจัดการของการบริหารงานพระสังฆาธิการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดอ่อนในการบริหารงานคณะสงฆ์และจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่าพระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสมณศักดิ์^{๘๗}

บุญช่วย จันทรเฝ้า ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมมีสองด้านคือด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการและด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานวัดเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลมี ๔ ด้าน คือ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการกำหนดเป้าหมายการสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงานและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม^{๘๘}

ณรงค์ จารุปรกรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการหลายวิธี โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม โดยศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือการปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ๒) การพัฒนาทักษะของตนเองด้านเทคนิค โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ระดมความคิดเห็นของครูอาจารย์และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ๓) การพัฒนาทักษะของตนเองด้านมนุษย์ โดยการประสานความร่วมมือกับชุมชน บุคลากร ตามความรู้ความสามารถ ๔) การพัฒนาทักษะของตนเองด้านความคิดรวบยอด โดยเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิเคราะห์งาน วางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจได้เหมาะสม^{๘๙}

^{๘๗} พระมหากมล โปร่งใจ (ขณติโร), “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอป่าซางจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๘๘} บุญช่วย จันทรเฝ้า, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๔๔).

^{๘๙} ณรงค์ จารุปรกรณ์, “การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖).

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕^{๙๐}

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การวางแผนและการจัดองค์การให้สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การนั้นตั้งไว้ การวางแผนยังหมายถึงรวมถึงการจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมการทำงานเพื่อให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและคุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) ในองค์กรเป็นสำคัญ

^{๙๐}ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓).

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปงานวิจัยและทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารจัดการ

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๑	“ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะ สงฆ์อำเภอป่าซางจังหวัดลำพูน”	พระมหากมล โปรงใจ (บัณฑิต โร), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)	๒๕๕๐	คุณภาพ	พบว่า มีประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง
๑๒	“พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้า อาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัด กรุงเทพมหานคร”	บุญช่วย จันทร์เหาะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕๔๔	คุณภาพ	พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาส และการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
๑๓	“การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร,	ณรงค์ จารุปรกรณ์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์)	๒๕๔๖	คุณภาพ	พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหา น้อย
๑๔	“การบริหารงานการศึกษาของ ศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระ สังฆาธิการ จังหวัดขอนแก่น”	ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๔๓	ปริมาณ	พบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัด ขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศึกษา ของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๕

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับเจ้าอาวาส

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจ้าอาวาสเกี่ยวกับการจัดการทักษะที่มีต่อพระสงฆ์ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่างๆดังต่อไปนี้

กรมการศาสนา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนแบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยหลัก ประกอบด้วยความสามารถพิเศษหรือคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาสบุคลิกภาพภาวะผู้นำ เช่นความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัยและกระบวนการบริหารและการทำงานอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การติดตามงานการบริหารการเงินเป็นต้น และปัจจัยเสริม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนได้แก่สภาพแวดล้อมทำเลที่ตั้งบรรยากาศในวัดและการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่นเป็นโบราณสถานมีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรมและอื่นๆ^{๙๑}

เนียบ ไทยยิ่ง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูปมีกระบวนการแบบ “ธรรมาธิปไตย” กล่าวคือเป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในลักษณะของการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและสังคมเป็นที่ตั้งและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้เป็นอย่างดี มี ๒ กลุ่มปัจจัย คือ^{๙๒}

๑. กลุ่มปัจจัยเสริม แบ่งย่อยออกเป็น ๓ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นจากการอบรมสั่งสอนและการเลี้ยงดูตั้งแต่เล็กและปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของวัด

๒. กลุ่มปัจจัยหลักหรือปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านนี้เกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝนและลงมือปฏิบัติของภิกษุศึกษาแต่ละรูป จำแนกได้ ๗ ปัจจัยย่อยคือ

๑) ปัจจัยความชัดเจนในด้านวัตถุประสงค์ พบว่าภิกษุศึกษาทุกรูปมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานของตนเองและรู้ทิศทางการทำงานของตนเอง

๒) ปัจจัยด้านความเข้าใจในการทำงาน ทำให้การมอบหมายงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

๓) ปัจจัยด้านการวางแผนและการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ แม้ภิกษุศึกษาเกือบทุกรูปไม่มีระบบการวางแผนที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ทุกรูปก็มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยพระธรรมวินัย

^{๙๑} กรมการศาสนา, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๙๒} เนียบ ไทยยิ่ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ภิกษุศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๑).

๔) ปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คน เจ้าอาวาสทุกรูปที่เป็นกรณีศึกษา มีหลักและวิธีการใช้คนให้ถูกกับงานได้ทั้งคนและได้ทั้งงาน

๕) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ เจ้าอาวาสทุกรูปมีภาวะผู้นำสูงมาก ภาวะผู้นำนี้เป็นผลมาจากศรัทธาเลื่อมใส

๖) ปัจจัยด้านความสามารถในการติดตามและการควบคุมงาน คือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จึงทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย

๗) ปัจจัยการเอาใจใส่ด้านจารีตประเพณี มารยาทและกิจของสงฆ์ เจ้าอาวาสทุกรูปเป็นผู้ที่รักษากฎระเบียบตามพระธรรมวินัยและกฎหมายเคร่งครัดมาก ทุกรูปจึงเป็นพระสุปฏิปันโน ปฏิบัติดี ปฏิบัติงามและปฏิบัติชอบ

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพระราชาคณะการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๙๓}

พระมหามณเฑียร คล้ายแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง^{๙๔}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ คือ พระสงฆ์ที่ทำหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งหกด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และตามความมุ่งหมายของมหาเถรสมาคม พระสังฆาธิการจึงเป็นกำลังสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา

^{๙๓} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๙๔} พระมหามณเฑียร คล้ายแก้ว, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับเจ้าอาวาส

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๔	คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และ คำสั่งของคณะสงฆ์	กรมการศาสนา (กรุงเทพมหานคร กอง แผนงาน กรมการศาสนา)	๒๕๔๐	คุณภาพ	พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเจ้า อาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยหลัก ประกอบด้วยความสามารถพิเศษหรือคุณ ลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาสบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ เช่นความมีมนุษยสัมพันธ์ ความ ซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัยและ กระบวนการบริหารและการทำงานอย่างเป็น ระบบ
๑๕	“ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ เจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น ศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ”	เฉียบ ไทยยิ่ง (กรุงเทพมหานคร กอง แผนงานกรมการศาสนา)	๒๕๔๑	คุณภาพ	พบว่ากระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูป มีกระบวนการแบบ“ธรรมาธิปไตย

ตารางที่ ๒.๑๗ (ต่อ)

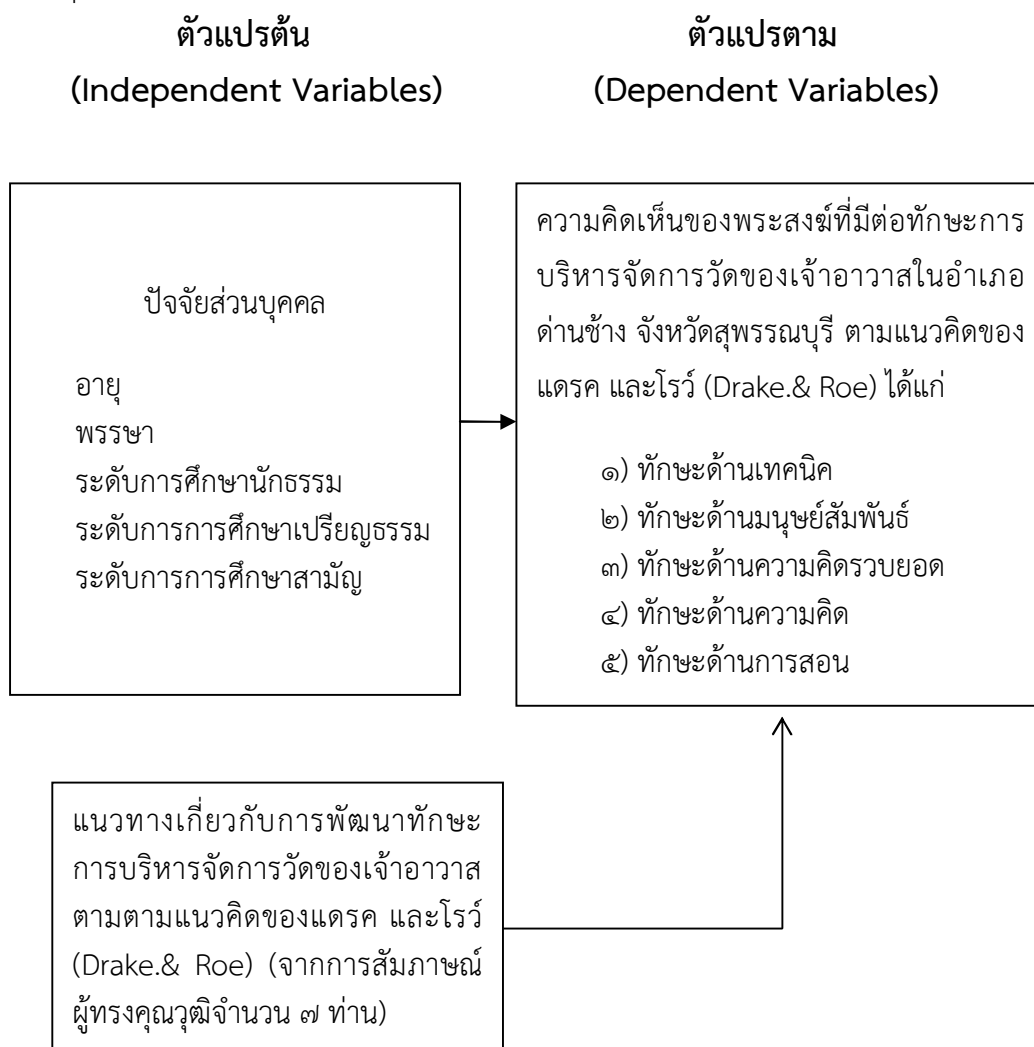
ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๖	“การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”	พระชนดล นาคพิพัฒน์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๐	คุณภาพ	พบว่ามึบเทาาในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก
๑๗	“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด ของเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”	พระมหามณเฑียร คล้าย แก้ว (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา)	๒๕๕๒	คุณภาพ	พบว่าทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้า อาวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคนิค มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากรองลงมา ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอดอยู่ใน ระดับมาก และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยการได้กำหนด กรอบวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา ระดับการศึกษานักธรรม ระดับการศึกษาเปรียญธรรม และระดับการศึกษาสามัญ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ใน ๕ ด้านคือ ๑) ด้านเทคนิค ๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) ด้านความคิดรวบยอด ๔) ด้านความคิด ๕) ด้านการสอน



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย