



การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
THE PRARIYATTIDHAM SCHOOLS MANAGEMENT IN THARUE DISTRICT,
AYUTTHAYA PROVINCE

พระมหาสมบัติ อากาศโร (ระสารักษ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕

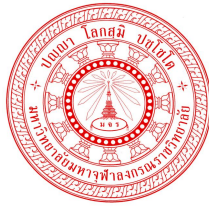


การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พระมหาสมบัติ อาภากร (ระสารักษ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE PRARIYATTIDHAM SCHOOLS MANAGEMENT IN THARUE DISTRICT,
AYUTTHAYA PROVINCE

PHRAMAHA SOMBAT ĀPAKALO (RASARAK)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2012

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ พระครูปลัดสุรัสวดี สิริปัญโญ, ดร)

ประธานกรรมการ

กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดี จิรัฏฐิติกาล)

กรรมการ

(พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.

ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ กรรมการ

ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาสมบัติ อากาศโร)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอบ้านหมี่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อผู้วิจัย : พระมหาสมบัติ อากาศโร (ระสารักษ์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

- : พระครูปริมาบุญรักษ์, รศ.ดร., B.A., MA, Ph.D.,
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง), ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).
- : ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, พธ.บ., M.A., Ph.D.

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๑๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓

ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ด้านการวัดผลประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า อายุ ที่ต่างกัน พรรษาที่ต่างกัน วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกัน วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

๓. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารหลักสูตร ได้แก่ สำนักเรียนส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากยังใช้หนังสือหลักสูตรของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ และพระมหานายม อุตตโม, สำนักเรียนยังขาดฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ไว้ให้บริการแก่อาจารย์และนักเรียน ๒) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ พรรษา ทำให้การเรียนการสอนไปได้ช้า เนื่องจากความเข้าใจและช่องว่างของอายุ ๓) ด้านการวัดผลประเมินผล ได้แก่ การทดสอบการวัดการประเมินผลขาดวิธีการที่หลากหลาย, การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลายค่อนข้างจะน้อย ต้องอิงข้อสอบเก็งจากสำนักเรียนใหญ่ๆและดังๆสม่ำเสมอ

Thesis Title : The Prariyattidham Schools Management in Tharue District, Ayutthaya Province

Researcher : Phramaha Sombat Āpakalo (Rasarak)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Thesis Supervisory Committee

: Assoc.Prof.Dr. Phrakhru Purimanurak, B.A., M.A., Ph.D.

: Phrakhrusangharak Kiattisak Kittipañño, B.A. (1st Class),
M.A. (Soc. Dev.)

: Asst. Prof.Dr. Termsak Thong-in, B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

Date of Graduation : 12 February 2013

ABSTRACT

The objectives of this study were: i) to study the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province, ii) to compare the opinion relating to the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province, classified by personal factors, and iii) to study the problem and suggestion regarding the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province. The survey research was carried out in this study. The research sample consisted of 196 students studying in Prariyattidham Schools in Tharue District, Ayutthaya Province. The tool used for data collection was the questionnaire with the value of reliability equal to 0.917. The statistical techniques such as frequencies, percentage, average, standard deviation (S.D.) were employed for data analysis. The analysis was also done through t-test for verifying the hypotheses in order to test the average difference between the two groups and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) for testing the difference between the averages from three or more groups and for testing paired group, the Least Significant Difference (LSD) was conducted.

The findings of this research were concluded as follows:

1) The overall level of opinion regarding the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province was found at the highest

($\bar{x} = 4.12$). When considered into each aspect, it was ranked at the high levels in all aspects ranging from the most to the least as follows: curriculum administration ($\bar{x} = 4.23$), learning management ($\bar{x} = 4.07$) and measurement and evaluation ($\bar{x} = 4.00$), respectively.

2) With regard to comparison of opinion relating to the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province, classified by personal factors, it was found that age, years of ordination, level of general education, level of Dhamma Studies, level of Pali Studies and years of occupied position had no statistical significant differences even at .05 level of confidence, thus rejecting the formulated hypotheses.

3) For the problems, suggestions and guidelines relating to the Prariyattidham schools management in Tharue District, Ayutthaya Province, the study revealed that i) for curriculum administration, teachers should be provided the process for making Educational Manual as the guideline in learning and teaching management instead of using texts written by the Holiness Somdech Phramahasamanachao Kromphrayavajirayanavaroros and Phramaha Niyom Uttamo, schools lacked curriculum service supporting section such as multimedia rooms, Libralry, reading corners, provided for teachers and students; ii) for learning and teaching management, school should not provide common learning class regardless of age, years of ordination so that it was difficult for learners to study quickly; and iii) for measurement and evaluation, there were no various techniques of measurement and evaluation being conducted, so were the contents, depending upon the questions bank from large and famous schools.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ท่านพระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร. ท่านอาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ และผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมา

ในการสอบวิทยานิพนธ์ขอขอบพระคุณ อาจารย์ พระครูปลัดสุรัสวดี สิริบุญโญ, ดร. ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสด์ จิรัฏฐิติกาล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทั้ง ๓ รูป/คน รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ อธิบายบอกว่า ภูมิใจที่ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และได้เป็นลูกศิษย์ของอาจารย์ทั้งหลาย

ขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์ พระมหาอานวย อัสสุการี อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ,ดร. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต อาจารย์ ผศ.ชัชชัย ไชยสา อาจารย์อนุภูมิ โฆวเกษม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง ตรวจบทคัดย่ออังกฤษ นายธิตูตติ หมั่นมี ตรวจรูปเล่ม นางสาวสุกัญญา แฉงนคร ช่วยเดินเรื่องเอกสาร

ขออนุโมทนาขอบคุณ พระครูวิสิฐพัฒนพิธาน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม วัดพยอม เจ้าคณะอำเภอวังน้อย ที่ให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม(Try out) และ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในสำนักเรียนวัดจำปา วัดบึงรัฐวัด วัดไก่อ้น วัดแค วัดสะตือ วัดศาลาลอย วัดกลาง อนุญาตให้เก็บข้อมูลในการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูปริยัติยาธิคุณ เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ เจ้าอาวาสวัดสะตือ ที่เมตตาต่อผู้วิจัยเสมอมา นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิตทุกรูปและคุณโยมวินัย มีมาก ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา และพี่น้องๆครอบครัวระสารักษ์ ครูอาจารย์ รวมทั้งคณะญาติโยมผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด ที่ได้อุปถัมภ์ กำลังทรัพย์ กำลังใจ สนับสนุน ด้วยดีเสมอมาโดยตลอดมา ขออภัยว่า “ไม่เคยลืม” จึงเป็นที่มาของการทำงานวิจัยครั้งนี้ ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี

พระมหาสมปติ อากาศโร

๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา	๗
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั่วไป	๑๗
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา	๑๘
๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล	๑๙
๒.๕ กระบวนการบริหารงานบุคคล	๒๗
๒.๖ การศึกษาของสงฆ์	๕๐
๒.๗ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๕๕
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๐
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๘

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย

๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๖๙
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๙

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๗๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๓

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔.๑	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๕
๔.๒	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๗๘
๔.๓	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๘๕
๔.๔	ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๙๖
๔.๕	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๙๘

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๐๐
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๓
๕.๓	ข้อเสนอแนะในงานวิจัย	๑๐๖

บรรณานุกรม	๑๐๘
------------	-----

ภาคผนวก	๑๑๕
---------	-----

ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๑๖
ภาคผนวก ข	ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC)	๑๒๒
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-out)	๑๒๖

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Alpha)	๑๒๘
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๑
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๙
ภาคผนวก ช ตาราง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูชี้และมอร์แกน	๑๔๖
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ตารางแสดงรูปแบบการบริหาร ๔ ระบบและลักษณะการจูงใจของลิเคอร์ท์	๒๐
๒.๒	ตารางแสดงหลักสูตรนักเรียนชั้นตรีและธรรมศึกษาชั้นตรี	๕๓
๒.๓	ตารางแสดงหลักสูตรนักเรียนชั้นโทและธรรมศึกษาชั้นโท	๕๓
๒.๔	ตารางแสดงหลักสูตรนักเรียนชั้นเอกและธรรมศึกษาชั้นเอก	๕๔
๓.๑	ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๐
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๖
๔.๒	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด การการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร	๗๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน	๘๑
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผล	๘๓
๔.๖	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ จำแนกตามพรรษา	๘๖
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามพรรษา	๘๗
๔.๘	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา)	๘๘
๔.๙	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	

	จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)	๘๙
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน	๙๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดการประเมินผล	๙๑
๔.๑๒	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี)	๙๒
๔.๑๓	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	๙๓
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร	๙๔
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน	๙๕
๔.๑๖	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมอำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร	๙๖
๔.๑๗	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน	๙๗
๔.๑๘	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดการประเมินผล	๙๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน	๓๐
๒.๒	การบริหารการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก	๕๕
๒.๓	การบริหารการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่	๕๖
๒.๔	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๘
๔.๑	สรุปองค์ความรู้	๙๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ม.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์ (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า เช่น ม.ม. (ไทย) ๑๓/๖๐๙/๕๕๔. หมายความว่า สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค เล่มที่ ๑๓ ข้อที่ ๖๐๙ หน้าที่ ๕๕๔ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยตั้งแต่อดีตมุ่งเน้นการศึกษาโดยใช้ภาษาบาลีเป็นหลัก จนเมื่อปี พ.ศ.๒๔๓๕ สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส เมื่อคราวปกครองวัดบวรนิเวศวิหาร ได้กำหนดหลักสูตรการสอนพระภิกษุและสามเณรขึ้น เพื่อให้เรียนรู้หลักพระพุทธศาสนา ทั้งด้านหลักธรรม พุทธประวัติ และ พระวินัย ตลอดถึงหัตถ์แต่งเรียงความแก้กระทู้ธรรม ถึงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๔๕๔ ได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรใหม่ เพื่อใช้สำหรับสอนพระนวกะ และได้โปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางเป็นครั้งแรก ในเดือนตุลาคมปีเดียวกัน โดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบวิชาที่สอบมีอยู่ ๓ วิชา คือ ธรรมวิภาค แต่งเรียงความแก้กระทู้ธรรม และแปลภาษามคธ เฉพาะท้องถิ่นทวนในอรรถกถาธรรมบท จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๔๕๖ ได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรใหม่อีกครั้งหนึ่ง เพิ่มคิทธิปฏิบัติเข้าในธรรมวิภาค และได้ขยายหลักสูตรขึ้นอีกเป็นระดับชั้นโท และชั้นเอก ดังมีหลักสูตรปรากฏในปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๗๒ พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวรสิริวัฒน์ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม ทรงเห็นว่า ควรขยายโอกาสให้ฆราวาสได้ศึกษาธรรมบ้าง จึงมอบหมายให้คณะสงฆ์จัดการการศึกษาหลักสูตรนักธรรมสำหรับฆราวาสขึ้นเรียกว่า “ธรรมศึกษา” เปิดขึ้นแรกเป็นหลักสูตรธรรมศึกษาชั้นตรี และต่อมาได้มีการขยายออกไปเป็นชั้นธรรมศึกษาชั้นโท และชั้นธรรมศึกษาชั้นเอก ในปี พ.ศ.๒๔๗๓ และ ๒๔๗๔ ตามลำดับ^๑

จากการจัดการศึกษานั้นทำให้เกิดผลดีในด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาหลายประการ เช่น ทำให้พระสงฆ์สามเณรมีความอดสาหะในการศึกษาเล่าเรียนมากขึ้น เพื่อมิให้มีความรู้ด้อยกว่าประชาชนที่เข้ามาศึกษาธรรมวินัย และทำให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการเผยแผ่ศาสนา^๒

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนี้ พระพรหมมุนี (พรหมคุณตเถร) วัดบวรนิเวศวิหาร เป็นแม่กองธรรมสนามหลวงเน้นการพัฒนาศาสนทายาทให้มีคุณภาพ สามารถดำรงพระศาสนาไว้ได้

^๑ รายงานสอบนักธรรมชั้นตรีในมณฑลอยุธยา, (แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑๘ พ.ศ.๒๔๗๓ หน้า ๔๔๙ - ๔๕๐), อ้างใน : พระราชวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), บทความ “การศึกษาของคณะสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (รัชกาลที่ ๕ ถึง รัชกาลที่ ๗)”, ใน ๑๐๐ ปี มหามกุฏราชวิทยาลัย (๒๔๓๖ - ๒๕๓๖), มหามกุฏราชวิทยาลัย, พิมพ์เป็นที่ระลึกในวาระครบ ๑๐๐ ปี แห่งการสถาปนา, (กรุงเทพมหานคร:มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๔๓๙.

^๒ ประกาศอนุญาตให้คฤหัสถ์เข้าสอบธรรม, (แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑๘ พ.ศ.๒๔๗๒ หน้า ๓๘๙ - ๓๙๐), อ้างใน : พระราชวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), บทความ “การศึกษาของสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (รัชกาลที่ ๕ ถึงรัชกาลที่ ๗)”, หน้า ๔๓๙.

เป็นอย่างดี ทั้งถือว่าเป็นกิจการของพระสงฆ์ส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน^๓

เมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๙ พระอาจารย์บุตร และพระมหาวงษ์ มองเห็นปัญหาชีวิตที่เกิดขึ้นแก่คนในชุมชนอุตสาหกรรม จึงได้ออกไปขอสอนธรรมตามโรงเรียนต่าง ๆ เช่น โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนอานวยวิทย์ จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๕๑๔ พระครูสมุทรวราจารย์ เจ้าอาวาสวัดครุใน ได้ปรึกษากับนายสงวน ปานสง่า ครูใหญ่โรงเรียนชุมชนวัดครุใน ในสมัยนั้นเพื่อที่จะทำการเปิดการสอนธรรมศึกษาในโรงเรียน ก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยเป็นผู้อุปถัมภ์อุปกรณ์ที่จำเป็นทุกอย่าง เช่น อุปกรณ์การสอน เครื่องถ่ายโรเนียว กระดาษถ่ายโรเนียวเป็นต้น จนเกษียณอายุราชการ ในปี พ.ศ.๒๕๒๔ สมัยพระครูสุวรรณสุนทร เป็นเจ้าอาวาส ได้ขยายโรงเรียนที่ทำการสอนอีกสองแห่ง คือโรงเรียนสายอนุสรณ์ และโรงเรียนราชประชาสมาสัยฯ ฝ่ายประถมศึกษา ในปี พ.ศ.๒๕๓๓ ตามลำดับ สาเหตุที่ทางโรงเรียนให้ความสนใจ เพราะเห็นคุณค่าของการนำหลักจริยธรรมเข้าสู่โรงเรียน หลังจากที่พระภิกษุเข้าไปสอนแล้วทำให้เด็กนักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นเป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ.๒๕๓๖ เมื่อพระครูใบฎีกาสารวย ปญญาวุธ (พระครูสมุทรปัญญาวุธ) ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ได้วางนโยบายเพื่อที่จะผลิตครูสอนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและนักธรรม-ธรรมศึกษาให้เพียงพอโดยไม่ต้องไปขอความช่วยเหลือจากวัดอื่น ๆ ดังเช่นที่ผ่านมา จึงได้เปิดให้มีการสอนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและนักธรรมอย่างจริงจังภายในวัดขึ้น และได้จัดหาทุนมาตั้งเป็นมูลนิธิ เพื่อใช้จ่ายในด้านของการศึกษา โดยได้จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาขึ้น ชื่อว่า “ทุนบุญนิธิปริยัติศึกษา” ถึงกระนั้นก็ตามที่ บุคลากรที่ผลิตออกมาก็ยังมีไม่เพียงพอประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือตัวบุคลากรเองยังมีปัญหาในการนำหลักธรรมเข้าไปสู่สำนักเรียน เพราะเหตุที่ระยะเวลาเนื้อหาของวิชา และวุฒิภาวะนักเรียนไม่สัมพันธ์กันดังที่ พระราชรัตนโมลี กล่าวปรารภถึงหลักสูตรพระปริยัติธรรมไว้ว่าคิดว่า การเรียนนักธรรมชั้นตรีก็ไม่หนักหนาอะไร เมื่อท่องหลักได้แล้วทุกอย่างก็สบาย เพียงแต่ข้าพเจ้าไม่สามารถจะอ่านวินัยมุขเล่มหนึ่ง ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ซึ่งเป็นหนังสือเรียนวินัยนักธรรมชั้นตรี ซึ่งท่านผู้ทรงนิพนธ์บรรยายไว้ดีมาก มันควรจะใช้เป็น การศึกษาปริญญาตรี ไม่ใช่กับสำเร็จการศึกษามาเพียงชั้นประถมศึกษาเพียงเท่านั้น^๔

ในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช เมื่อครั้งพระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองมากในประเทศอินเดีย นั้นครั้งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงถวายอำนาจรัฐช่วยจัดระบบการปกครองขึ้นเป็นครั้งแรก ด้วยการที่ทรงตราพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ศก

^๓ สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง, เรื่องสอบธรรมสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ.๒๕๔๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๙๓ – ๑๙๕.

^๔ พระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาณี), ชีวิตลิขิตของกรรม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสธรรมมิกจำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗ – ๒๙.

๑๒๑ ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๔๘๔ โดยยกเลิกฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักร ครั้นถึงรัชกาลปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๓๕ ได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้เป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ถือว่า เป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่งมีมติและออกประกาศโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัย^๕ สมัยก่อนนิยมใช้คำว่า การปกครองคณะสงฆ์ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในการปกครองให้เรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการในการที่จะดำเนินงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ในการบริหารนั้น พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาว่า พุทธวิธีการบริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองจะต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่าเพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”^๖ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องเห็น พระธรรมวินัยเป็นหลัก เพราะพระธรรมวินัยเป็นทั้งโครงสร้างและการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังคมด้วย ทุกคนจะรู้จักหน้าที่ของตนเอง^๗

การศึกษาของคณะสงฆ์ประกอบด้วยการศึกษาสามขั้นตอน คือ ขั้นปริยัติ ขั้นปฏิบัติและขั้นปฏิเวธการศึกษาขั้นปริยัติเป็นการศึกษาทางทฤษฎี เพื่อศึกษาพระธรรมวินัยให้มีความรู้พื้น ฐานเกี่ยวกับพระพุทธวจนะ และพระธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า^๘ ในอดีต การศึกษาพระปริยัติธรรมมิได้จัดเป็นรูปแบบของโรงเรียนแต่จัดการเรียนการสอนภายในวัด ดังนั้นวัดจึงเป็น

^๕ เฉลิมพล โสมอินทร์, ประวัติศาสตร์พุทธศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๕ - ๒๕๕.

^๖ ม.ม. (ไทย) ๑๓/๖๐๙/๕๕๔.

^๗ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^๘ มานพ พลไพรินทร์, หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๑.

ศูนย์กลางของการศึกษาปริยัติธรรม และถือเป็นศาสนกิจอย่างหนึ่งที่พระภิกษุสามเณรจะต้องศึกษา และนำ ความรู้นั้นถ่ายทอดให้กับประชาชน^๙

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดฯให้มีการปรับปรุงการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ เข้าสู่ระบบโรงเรียนเป็นครั้งแรก และในระยะต่อมาได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของสงฆ์อีกหลายฉบับ ยังผลให้การศึกษาของสงฆ์มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๓๕ การศึกษาพระปริยัติธรรม จำแนกเป็นสี่ประเภท คือ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (ระดับมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม (ระดับประถมศึกษา) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ระดับมัธยมศึกษา) และการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ระดับอุดมศึกษา)^{๑๐}

จุดมุ่งหมายของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม คือเพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณรเป็น ศาสนทายาทที่มีความรอบรู้ในหลักธรรมคำ สอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและสามารถนำ ความรู้นั้น ไปอบรมสั่งสอนประชาชนให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำ สอนของพระพุทธศาสนาซึ่งจะยังผลให้เกิด ความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เกิดความมั่นคงแห่งพระศาสนาและประเทศชาติโดยส่วนรวมต่อไป การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมจำแนกเป็นสามระดับคือ นักเรียนชั้นตรี นักเรียนชั้นโท และ นักเรียนชั้นเอก ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ทั่วประเทศ จำนวน ๘,๐๖๘ โรงเรียน จำนวนนักเรียนแผนกธรรม จำแนกตามระดับ คือ นักเรียนชั้นตรี จำนวน ๑๓๑,๑๕๙ รูป นักเรียนชั้นโท จำนวน ๔๘,๓๓๔ รูป นักเรียนชั้นเอก จำนวน ๒๗,๙๙๐ รูปรวม จำนวน ๒๐๗,๔๘๓ รูป^{๑๑}

การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นการส่งเสริมให้เยาวชนไทยที่ สนใจบวชเป็นพระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อนำหลักธรรมคำสั่งสอนพระพุทธศาสนาไปทำ ประโยชน์แก่ประเทศชาติและส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงสืบไป อย่างไรก็ตามการจัดการ ศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ยังมีข้อมูลในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจนเพียงพอ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังกล่าว จึงสนใจ ที่จะทำการศึกษาวิจัย การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม : กรณีศึกษาอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุง

^๙ พระราชวรดิฐ(วิฑูรย์ อาจารย์สุโก), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓).

^{๑๐} การศึกษาผลงานวิจัย ของ กรมการศาสนา ปีงบประมาณ ๒๕๓๕-๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔.

^{๑๑} สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง, รายงานการวิจัย การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของ คณะสงฆ์, กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒, หน้า ๗๔.

พัฒนาการจัดการศึกษา ปรับรูปแบบการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

๑.๓.๑ ด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารของ อองรี ฟาโยล (Henri Falyo)^{๑๒} โดยบูรณาการเป็นกระบวนการจัดการศึกษา ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านการบริหารหลักสูตร ๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน ๓. ด้านการวัดผลประเมินผล

๑.๓.๒ ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษา ครูผู้สอน และผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด ๑๙๖ รูป

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในอำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ ๒๕๕๕ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ ๒๕๕๕ เป็นเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

^{๑๒} สุวกิจ ศรีปัดดา, การบริหารการศึกษา, (มหาสารคาม : โรงพิมพ์อภิชาติ การพิมพ์, ๒๕๒๒), หน้า

๑.๔.๑ การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พรรษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๕.๓ วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๕.๔ วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๕.๕ วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามเฉพาะศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การจัดการ หมายถึง การบริหารวางแผนในการจัดการรูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนปริยัติธรรม เป็นไปด้วยดี

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หมายถึง โรงเรียนในอำเภอกำแพง ที่ทำการศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม สำหรับนักเรียนมี ๓ ระดับ คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ได้รับตำแหน่งในการจัดการวางแผน โรงเรียนปริยัติธรรมให้เป็นไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์

ครู หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สอนประจำ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีหน้าที่สอนวิชาพระปริยัติธรรมหมวดนักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก

กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่วางไว้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล และการงบประมาณ

นักศึกษา หมายถึง พระภิกษุ สามเณร ที่กำลังศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๗.๔ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานของการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั่วไป
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ๒.๕ กระบวนการบริหารงานบุคคล
- ๒.๖ การศึกษาของสงฆ์
- ๒.๗ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา

การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม^๑

การบริหารการศึกษา หมายถึง การให้บริการในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อดำเนินงานรวมทั้งปรับปรุงและส่งเสริม การเรียนการสอน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น^๒

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่สามารถทดลองได้ พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง ซึ่งเรียกว่าศาสตร์และวิธีการที่จะนำเอาศาสตร์หรือความรู้ทางทฤษฎีและหลักการในการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นศิลป์

๒.๑.๑ การบริหารการศึกษาโดยทั่วไป มี ๒ แบบ คือ

๑. การบริหารจากศูนย์กลาง (Centralization) หมายถึง การบริหารการศึกษาโดยวิธีรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง การบริหารแบบนี้อำนาจส่วนใหญ่อยู่ที่ส่วนกลาง หรือสำนักงานใหญ่ในทาง

^๑ วินัย สมมิตร สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสาสน์, ๒๕๔๗), หน้า ๖.

^๒ ประถม แสงสว่าง, **การบริหารการศึกษาเบื้องต้น**, (พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยูรวงศ์ จำกัด, ๒๕๒๕), หน้า ๑๓.

การศึกษา เป็นผู้ว่าจ้างครูผู้สอน เป็นผู้พิจารณาหนังสือแบบเรียน เป็นผู้วางนโยบายการศึกษา ฯลฯ การบริหารแบบนี้เหมาะแก่ประเทศชาติที่กำลังอยู่ในระหว่างหัวเลี้ยวหัวต่อ

๒. การกระจายจากศูนย์กลาง (Decentralization) หมายถึง การบริหารการศึกษาโดยวิธีแยกอำนาจออกไปจากส่วนกลาง เป็นนโยบายที่ให้อำนาจแก่หน่วยงานย่อย รัฐบาลกระจาย อำนาจจาก ส่วนกลางไปสู่ส่วนย่อย คือ กระทรวงมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำการศึกษา มิ่งบประมาณของตนเอง มีสิทธิ์แต่งตั้งข้าราชการเอง มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน เข้ามาคณนโยบายและความคณอำนาจนิติบัญญัติของวงการบริหารการศึกษา^๓

การจัดระบบการศึกษาของไทยในปี พ.ศ.๒๕๔๒ นี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาแบบการกระจายจากศูนย์กลาง คือ ให้ประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดต่างๆ ได้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน เข้ามาคณนโยบายและควบคุมอำนาจนิติบัญญัติของวงการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นการ กระจาย อำนาจที่แท้จริง แต่การกระจายอำนาจไปให้ถึงมือประชาชนนั้นต้องค่อยๆ เป็นไปตามความ เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจหลักและวิธีการของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

๒.๑.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา

สุวกิจ ศรีปัดดา การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเกี่ยวเนื่องกัน การบริหารต้อง อาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลัก ดังนั้น แนวคิด ข้อเสนอแนะหรือทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการ บริหารจึงมีความแตกต่างกัน และในที่นี้จะขอเสนอแนะกระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล ลูเธอร์ กุลิค และวิลเลียม เอช นิวแมน ตามลำดับ ดังนี้

๑. อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ผู้เป็นต้นคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารได้วิเคราะห์องค์ ประกอบมูลฐานของการบริหาร คือ กระบวนการบริหารนั่นเอง ฟาโยลได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารไว้ว่า หน้าที่ทางการบริหารที่ถือว่าเป็นกระบวนการบริหารนั้นมี ๕ ขั้นตอน ด้วยกันตามลำดับดังนี้^๔

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์การ (Organizing)
- ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)
- ๔) การประสานงาน (Coordinating)
- ๕) การควบคุม (Controlling)

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔.

^๔ สุวกิจ ศรีปัดดา, การบริหารการศึกษา, (มหาสารคาม : โรงพิมพ์อภิชาติการพิมพ์, ๒๕๒๒), หน้า ๖๑.

๒. ฌูเลีย สาทร์ ได้แสดงความคิดเห็นของ ลูเธอร์ ฌูลิก (Luther Gulick) ได้เสนอแนะถึงวิธีจัดหน่วยงานในทำเนียบประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกาโดยสรุปว่า งานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาในรูปของกระบวนการบริหารนั้นมี ๗ ขั้นตอนซึ่งเรียกเป็นคำย่อว่า POSDCORB คือ^๕

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing)
- ๓) การจัดตัวบุคคล (Staffing)
- ๔) การอำนวยความสะดวก (Directing)
- ๕) การประสานงาน (Coordinating)
- ๖) การรายงาน (Reporting)
- ๗) การงบประมาณ (Budgeting)

๓. วิลเลียม เอช นิวแมน (William H. Newman) ได้เสนอกระบวนการบริหารออกเป็น ๕ กระบวนการดังต่อไปนี้^๖

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์การ (Organizing)
- ๓) การจัดหาทรัพยากร (Allocation)
- ๔) การอำนวยความสะดวก (Directing)
- ๕) การควบคุมงาน (Controlling)

๒.๑.๓ การจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมายสำคัญต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการพัฒนาอยู่เสมอทรัพยากรในการจัดการศึกษาที่เป็นพื้นฐาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ^๗ ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกระบวนการสำคัญ ๔ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล และการงบประมาณ

๑. การวางแผนงาน (Planning) การวางแผนงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันตลอดไป

^๕ ฌูเลีย สาทร์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๕๕-๕๖.

^๖ William H, Newman. *The Process of management Strategy, Action, Results*, Sthedition.n.p.: Prentice - Hall, 1982.

^๗ คมสัน คงทน, “การบริหารการศึกษา”, ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรม ครูสอนปรียัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๔), หน้า ๔๓๕.

การบริหารงานที่ดีนั้นไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานใดๆ จะต้องดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่วางไว้ ดังนั้นการบริหารจึงจำเป็นต้องมีแผนในการดำเนินการให้รัดกุมรอบคอบ เพราะถ้าขาดการวางแผนแล้วย่อมเป็นการยากมากที่จะดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้หรือ ย่อมเป็นการยากที่จะดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพราะการวางแผนคือการเตรียมเลือกวิธีการปฏิบัติ และการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การวางแผนช่วยให้มีการประสานงานจากหน่วย ต่างๆ ทุกหน่วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน การวางแผนเป็นองค์ประกอบ สำคัญอันหนึ่งของการจัดการศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควร จะได้เข้าใจถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนดังต่อไปนี้

๑) ความหมายของการวางแผน นักวิชาการทางด้านการบริหารได้ให้ความหมาย ของการวางแผนไว้ ดังนี้

การวางแผน (Planning) มาจากคำภาษาละตินว่าPlanum ซึ่งหมายถึงพื้นราบและ ได้นำมาใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อศตวรรษที่ ๑๗ ตามความหมายของพื้นราบ หมายถึงการ กำหนดแบบฟอร์มในทางราบเช่นแผนที่ และแบบพิมพ์ของสิ่งก่อสร้างต่างๆ

องรี ฟาโยล (Henri Fayol อ้างถึงในคณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือ วิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต^๘

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulickอ้างถึงใน สมยศ นาวิการ) ให้คำอธิบายไว้ว่า การวางแผน หรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับวางแผนทางปฏิบัติ พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน^๙

วิลเลียม เอช นิวแมน (William H. Newman) กล่าวว่า กลวิธีกระบวนการกระตุ้นการ จัดการเป็นขั้นต้นในการกำหนดเป้าหมายและเป็นกุญแจในการพาไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นแนวทางสำคัญ ในการกำหนดรายละเอียดการจัดการ^{๑๐}

ภิญโญ สาร สมาคมนักบริหารอเมริกัน (The American Association of School Administrator) ให้ความหมายว่า การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

^๘ คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^๙ สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘อ้างแล้ว, หน้า ๖๑.อ้างแ

^{๑๐} William H, Newman. **The Process of management Strategy, Action, Results**, Sthedition.n.p.: Prentice - Hall, 1982, p. 45.

ให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการโดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีทำ และวัตถุประสงค์รายย่อยของการทำงานนั้นขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย^{๑๑}

กล่าวโดยสรุปการวางแผน หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ วิธีดำเนินการไว้ล่วงหน้า ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้

๒) กระบวนการในการวางแผน หมายถึง ขั้นตอน ลำดับการวางแผนหรือการจัดทำแผนการประเมินผลแผน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกกระบวนการวางแผนเป็น ๖ ขั้นตอน คือ^{๑๒}

- (๑) การเตรียมการ
- (๒) การวางแผน
- (๓) การจัดทำแผน
- (๔) การจัดทำรายละเอียดของแผน
- (๕) การนำแผนไปปฏิบัติ
- (๖) การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน

เอกชน กิสุพันธ์ ได้จำแนกกระบวนการวางแผนเป็น ๔ ขั้นตอน คือ^{๑๓}

- (๑) การเตรียมการ
- (๒) การสร้างแผน
- (๓) การประเมินผลแผน
- (๔) การปฏิบัติตามแผน

ธงชัย สันติวงษ์ ได้จำแนกกระบวนการวางแผนเป็น ๗ ขั้นตอน คือ^{๑๔}

- (๑) การตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต
- (๒) การกำหนดวัตถุประสงค์
- (๓) การพัฒนากลยุทธ์
- (๔) การสร้างเป้าหมายระยะปานกลาง

^{๑๑} ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๖๗.

^{๑๒} กระทรวงศึกษาธิการ, การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๖-๗.

^{๑๓} เอกชัย กิสุพันธ์, การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

^{๑๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๒), หน้า ๒๑.

(๕) การกำหนดแผนปฏิบัติงาน

(๖) การปฏิบัติตามแผน

(๗) กลไกของข้อมูลย้อนกลับ

กล่าวโดยสรุปกระบวนการวางแผนจำแนกได้เป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน กำหนดนโยบาย การจัดทำแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และการติดตาม ประเมินผลแผน

๒. การจัดองค์การ (Organization) องค์การ หมายถึง การรวมกำลังของบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน องค์การจะดำรงอยู่ได้เพราะการติดต่อสื่อสารกัน ทุกคนที่ร่วมงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตาม กฎเกณฑ์และระเบียบที่หน่วยงานวางไว้เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุสำเร็จผล สมตามความมุ่งหมาย ของคนทุกคน ระบบบริหารหรือแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์การจะต้องมีการกำหนดไว้อย่างมี ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน รัดกุม การจัดองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีสาระ สำคัญที่ควร จะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

๑) ความหมายของการจัดองค์การ มีนักคิดทางบริหารให้ความหมายไว้หลากหลาย มุมมอง ดังนี้

สุวกิจ ศรีปัทมา หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และ อำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้ งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้^{๑๕}

ปีเตอร์สัน เอลมอร์ และกอฟฟ์เวนอร์โพล์แมน (Elmore Peterson and Plowman E Grovenor) กล่าวว่าตัวแบบการพัฒนางานองค์การมีฐานคิดว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดถ้าได้รับผิชอบ ควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และได้รับการ ตอบสนองแรงจูงใจต่าง ๆ เพียงพอต่อการเกิดพันธสัญญาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ^{๑๖}

วิวรรณ มุขติ กล่าวว่า การจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคม หรืองบประมาณมี ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐบาลในทางเศรษฐกิจและทางการเมือง ดังนั้นรัฐบาล ใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารงานราชการแผ่นดินตามที่ได้แถลงไว้ คือนโยบายและสิ่ง ต่างๆ ที่รัฐบาลตั้งใจที่จะทำเพื่อพัฒนาหรือเพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศ จะถูกกำหนดเป็นแผนและ โครงการต่าง ๆ ในแผนการใช้จ่ายของรัฐบาล และสามารถใช้จ่ายงานหรือโครงการเหล่านั้น

^{๑๕} สุวกิจ ศรีปัทมา, การบริหารการศึกษา, หน้า๖๑.

^{๑๖} Elmore Peterson and Plowman, E. Grovenor, Business Organization and management, (Homewood Illinois : Richard D. Irwin, 1993), p. 45.

ตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐบาลเพื่อที่จะพิจารณาว่าหน่วยงานต่าง ๆ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร ส่งผลให้หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการ ในทางการเมืองสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมและตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลตั้งแต่ในขั้นการอนุมัติงบประมาณ การแปรรูป และการตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐบาล^{๑๗}

กล่าวโดยสรุปการจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบ กำหนดอำนาจหน้าที่ภารกิจภายในองค์การ เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กระบวนการในการจัดองค์การ หมายถึง ขั้นตอน หรือองค์ประกอบในการดำเนินงานในการจัดองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้รายละเอียด ดังนี้วินัย สมมิตร สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา ได้จำแนกกระบวนการจัดองค์การเป็น ๑๐ ขั้นตอน ดังนี้

- (๑) การกำหนดหน้าที่การงาน
- (๒) การแบ่งการทำงาน
- (๓) การรวมและการกระจายอำนาจในการจัดองค์การ
- (๔) การจัดหน่วยงานที่สำคัญขององค์การ
- (๕) การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- (๖) การจัดการสายการบังคับบัญชา
- (๗) การจัดช่วงการบังคับบัญชา
- (๘) การจัดเอกภาพทางการบริหาร
- (๙) การกำหนดอำนาจหน้าที่
- (๑๐) การกำหนดความรับผิดชอบ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้จำแนกกระบวนการจัดองค์การเป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้^{๑๘}

- (๑) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ
- (๒) การสร้างนโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- (๓) การพิจารณาภารกิจ หรือหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- (๔) การจัดกลุ่มภารกิจ หรือหน้าที่พร้อมทั้งกำหนดบุคคลและทรัพยากรสนับสนุน

การปฏิบัติงาน

- (๕) การมอบหมายงาน อำนาจ หน้าที่ให้หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงานในแต่ละกลุ่มภารกิจ

^{๑๗} วิวรรณ มุขดี, การบริหารการคลังสาธารณะและงบประมาณ, (อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๐๕.

^{๑๘} เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ, หน้า ๗๑.

(๖) ประสานการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มภารกิจ ทั้งแนวตั้งและแนวนอน

กล่าวโดยสรุปกระบวนการจัดองค์การจำแนกเป็น ๗ ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดอำนาจหน้าที่การงานภายในองค์การ การมอบหมายงาน การส่งเสริมสัมพันธภาพในองค์การ การควบคุมบังคับบัญชา การสั่งการและวินิจฉัยงาน การกำหนดภาระงานของบุคลากรและการกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคลากร

๓. การจัดการเกี่ยวกับบุคคล (Staffing) เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก ในการบริหารงานขององค์การทุกองค์การ เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับคนเป็นปัจจัยสำคัญ องค์การที่มีการจัดการองค์การดีระบบงานดีเยี่ยม แต่ถ้าคนที่ทำงานในองค์การนั้นไม่มีคุณภาพแล้วองค์การนั้นไม่มีทางที่จะเจริญก้าวหน้าไปได้ เพราะคนเป็นผู้สร้างระบบ เมื่อคนไม่ดี คนก็จะเป็นผู้ทำลายระบบเสียเองการจัด การบุคคลเข้าทำงานจึงเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดี และจัดคนให้เข้ากับงานอย่างเหมาะสม

หลักการจัดคนเข้าทำงานที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปนั้นคือ หลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน กล่าวคือ ในการตั้งหน่วยงานหรือองค์การใดๆ ขึ้นมานั้น ก่อนจะรับคนหรือจัดคนเข้าทำงานได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแบ่งส่วนงาน และกำหนดลักษณะเฉพาะของส่วนงานแต่ละช่วงไว้ อย่างชัดเจนแน่นอน เมื่อถึงขั้นตอนการจัดคนเข้าทำงานจึงจำเป็นต้องดูแลคุณสมบัติของผู้ที่จะทำงานให้ตรงกับลักษณะเฉพาะของส่วนงานนั้นๆ เป็นสำคัญ การจัดคนเข้าทำงานในลักษณะนี้จะเป็นผลดีต่อ องค์กรโดยรวมขององค์กร เพราะเมื่อได้คนที่ตรงกับงานแล้วคนนั้นจะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากจัดคนโดยยึดหลักนี้แล้วภาวะที่เรียกว่า “คนล้นงาน” จะไม่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การจัดการเกี่ยวกับบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีสาระสำคัญที่ควรจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

๑) ความหมายการจัดการเกี่ยวกับบุคคล มีนักบริหารแสดงความหมายไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร อธิบายไว้ว่า การบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลหรือ เจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานการบริหารงานบุคคลดังกล่าว รวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้ การบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นและลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน การบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป^{๑๙}

สมพงศ์ เกษมสิน การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง กระบวนการวางนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและ

^{๑๙} ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๖๕.

บำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย^{๒๐}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Peter ซึ่งเสนอปัจจัย ๗ ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ^{๒๑}

๑.กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรค

๒.โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน

๓.ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔.แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๕.บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ

๖.ความสามารถ (Skill)

๗.ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

กล่าวโดยสรุปการจัดการเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ระบบการสรรหาคัดเลือกหรือการจัดหาคนเข้าทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนจนถึงการดูแลบำรุงรักษาและการพัฒนาคนภายในองค์การให้การบริหารงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ขอบข่ายหรือกิจกรรมเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล มีนักบริหารได้กำหนดกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลไว้ ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน ได้จำแนกกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็น ๘ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๒}

(๑) การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๒) การสรรหาบุคคล

(๓) การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ

(๕) การปกครองบังคับบัญชา

(๖) การพัฒนาบุคคล

(๗) การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

(๘) การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

^{๒๐} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๕-๖.

^{๒๑} สมยศ นาวิการ, การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙), หน้า ๕.

^{๒๒} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๖.

ธงชัย สันติวงษ์ ได้จำแนกกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๓}

(๑) การจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก และ
การบรรจุ

(๒) การอบรมและพัฒนา

(๓) การโยกย้ายและเลื่อนขั้น

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาร ได้จำแนกกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็น ๑๔ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๔}

(๑) การวางนโยบายและระเบียบข้อบังคับ

(๒) การวางแผนจัดกำลังคน

(๓) การปฏิบัติงานตามแผน

(๔) การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

(๕) การจำแนกตำแหน่ง

(๖) การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

(๗) การแสวงหาคนเข้าทำงาน

(๘) การสอบและคัดเลือก

(๙) การบรรจุแต่งตั้ง

(๑๐) การทดลองให้ปฏิบัติงาน

(๑๑) การจัดทำทะเบียนและประวัติ

(๑๒) การพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การลดขั้น
ลดตำแหน่ง การโอน การย้าย

(๑๓) การจัดสภาพของการทำงาน และการบำรุงขวัญ

(๑๔) การจัดสวัสดิการ

(๑๕) การควบคุมและนิเทศงาน

(๑๖) การจัดอัตราการทำงาน

(๑๗) การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงาน

(๑๘) การให้พ้นจากงานและจัดระบบบำเหน็จบำนาญ

(๑๙) การวิเคราะห์และประเมินผลงาน

^{๒๓} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่, หน้า ๑๔๑.

^{๒๔} ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๑๐.

กล่าวโดยสรุปกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลจำแนกเป็น ๕ ขั้นตอนได้แก่การกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่การทำงานของบุคลากร การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคลากร การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

๔. การงบประมาณ (Budgeting) นักเศรษฐศาสตร์จะมองงบประมาณ ในลักษณะของการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด นักบริหารจะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีสาระสำคัญที่ควรจะได้ศึกษาดังต่อไปนี้

๑) ความหมายของการงบประมาณ สามารถให้ความหมายได้หลายทรรศนะตามรายละเอียด ดังนี้

ความหมายดั้งเดิม คำว่างบประมาณ Budget หมายถึง การเป่าหนังใบใหญ่ซึ่งเสนาบดีคลังของกษัตริย์อังกฤษใช้บรรจุเอกสารต่างๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ไปแถลงต่อรัฐสภา ต่อมาความหมายของคำว่า Budget ก็ค่อยๆ เปลี่ยนไปจากตัวกระเป๋านั้นมาเป็นหมายถึง เอกสารต่างๆ ที่บรรจุในกระเป๋านั้น

ความหมายของนักการบัญชี นักการบัญชีได้ให้ความหมายงบประมาณในลักษณะว่า งบประมาณก็คือ เอกสารอย่างหนึ่งประกอบด้วยข้อความและตัวเลขซึ่งเสนอขอรายจ่าย เช่นเงินเดือน ครุภัณฑ์ ค่าใช้สอย หรือตามวัตถุประสงค์ เช่น การเศรษฐกิจ การศึกษา การป้องกันประเทศ และมีตัวเลขแนบอยู่ด้วยทุกรายการหรือทุกวัตถุประสงค์

ความหมายของนักปกครอง นักปกครองได้ให้ความหมายคำจำกัดความของงบประมาณว่า งบประมาณคือ แผนสำหรับการใช้จ่ายเงินในรัฐวิสาหกิจหรือรัฐบาลในช่วงระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอนซึ่งฝ่ายบริหารจะเป็นผู้จัดเตรียมและนำเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติ

ความหมายของนักบริหาร นักบริหารได้ให้คำจำกัดความงบประมาณไว้ดังนี้ งบประมาณหมายถึง แผนงานที่แสดงออกในรูปของตัวเงินสำหรับระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอนเกี่ยวกับโครงการดำเนินงานของรัฐบาล

ณรงค์ สัจพันโรจน์ ให้คำจำกัดความที่ แฟรงค์ พี เชอร์วูด (Frank P. Sherwood) ให้คำจำกัดความไว้ว่า งบประมาณคือแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามแผน^{๒๕}

^{๒๕} ณรงค์ สัจพันโรจน์, “หน่วยที่ ๖ งบประมาณเพื่อการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา, (นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕๒.

ภิญโญ สาร ให้คำจำกัดความที่ การงบประมาณตามทัศนะของลูเธอร์ กุลิก (Luther Gulick) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดทำงานงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่าย การบัญชีและการควบคุมดูแลกิจการการจ่ายเงิน การตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม^{๒๖}

กล่าวโดยสรุปการงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้จ่ายเงินภายในองค์การ เพื่อให้การบริหารงานการเงินภายในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) กระบวนการงบประมาณ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินหรืองบประมาณ ซึ่งมีนักบริหารได้จำแนกกระบวนการงบประมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้จำแนกกระบวนการงบประมาณเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๗}

- (๑) การจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการใช้จ่ายตามแผนงาน
- (๒) การจัดสรรเงินให้ตามหน่วยงาน
- (๓) การบริหารงบประมาณ ดำเนินงาน ใช้จ่ายเงินตามแผน

ณรงค์ สักพันธ์โรจน์ ได้จำแนกกระบวนการงบประมาณเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๘}

- (๑) การจัดเตรียม (๒) การอนุมัติ (๓) การบริหาร

เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ได้จำแนกกระบวนการงบประมาณเป็น ๑๐ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๙}

- (๑) การประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การ
- (๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (๓) การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
- (๔) การกำหนดนโยบายปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- (๕) การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน
- (๖) การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ
- (๗) การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว
- (๘) การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น
- (๙) การจัดทำรายการวิเคราะห์ต่าง ๆ

^{๒๖} ภิญโญ สาร, *การบริหารงานบุคคล*, หน้า ๖๖.

^{๒๗} อนันต์ เกตุวงศ์, *หลักและเทคนิคการวางแผน*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๓๐๗.

^{๒๘} ณรงค์ สักพันธ์โรจน์, “หน่วยที่ ๖ งบประมาณเพื่อการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา*, หน้า ๑๕๒.

^{๒๙} เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, *การงบประมาณ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๑๑.

(๑๐) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานกล่าวโดยสรุปกระบวนการงบประมาณ จำแนกเป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่การจัดตั้ง/จัดหางบประมาณ การควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณ การดำเนินการเบิกจ่าย/ใช้จ่ายงบประมาณ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั่วไป

ในทางหลักวิชาการ องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐ หรือเอกชนก็ตาม จะต้องมีการบริหาร (Administration) และการบริหารจะต้องเป็นหลักการ หรือกระบวนการ กล่าวคือการบริหารจะต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของกิจกรรมหลายอย่าง โดยมีหลักการหรือกระบวนการบริหารตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

๑. กุลิก และเออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร) ได้เสนอผลงานชื่อ Papers on the Science of Administration ต่อ The President's Committee on Administrative Science^{๓๐}

หลักการบริหารที่ Gulick และ Urwick เสนอ มีด้วยกัน ๗ ประการ เรียกว่า POSDCORB คือ

P	= Planning	(การวางแผน)
O	= Organizing	(การจัดองค์การ)
S	= Staffing	(การจัดบุคลากร)
D	= Directing	(การอำนวยการ)
Co	= Coordinating	(การประสานงาน)
R	= Reporting	(การรายงาน)
B	= Budgeting	(การงบประมาณ)

๒. อับราฮัม ซาลินิค และคณะ (Abraham Zaleanik and Other) กล่าวไว้ว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

^{๓๐} สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด, วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒ - ๑๓.

- ๔.ตำแหน่งหน้าที่
- ๕.รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๖.ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- ๗.การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
- ๘.งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๙.งานสำเร็จทันเวลา
- ๑๐.ผลของงานได้มาตรฐาน
- ๑๑.การดำเนินงานสามารถยึดถือเป็นมาตรฐานได้
- ๑๒.กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
- ๑๓.ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๓๑}

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา

โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจที่รับผิดชอบ และกำหนดขอบข่ายงานให้ครอบคลุมภารกิจนั้น และใช้กระบวนการและวิธีการจัดการดังกล่าว ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดโครงสร้างและขอบข่ายงานครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ เหมือนกับโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ คือจะแบ่งงานครอบคลุมภารกิจ ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน^{๓๒}

วิจิตร ศรีสอ้าน กล่าวว่า การบริหารศึกษานั้นแตกต่างจากการบริหารชนิดอื่นในลักษณะที่สำคัญ ๔ ประการคือ^{๓๓}

๑) ความมุ่งหมาย (Purpose)

^{๓๑} อับราฮัม ซาลีนิก และคณะ Abraham Zaleanik and Other, 1958, อ้างในวิศรุต มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๓๒} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ. , ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๑- ๒๐๖.

^{๓๓} วิจิตร ศรีสอ้าน, “หน่วยที่ ๑ ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒๓, (นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๗.

- ๒) บุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย (People)
- ๓) กรรมวิธีในการดำเนินงานต่างกัน (Process)
- ๔) ผลผลิตของหน่วยงาน (Product)

ธงโชติ ต้นจันทร กล่าวว่า ทฤษฎีการแบ่งสรรเวลาการบริหารงานโรงเรียนของสมิธ, เคราส์ และแอทคินสัน (Edward W. Smith, Stanley W. Krouse and Mark M. Atkinson) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น ๗ ประเภท และเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลากับงานแต่ละประเภทไว้ดังนี้^{๓๔}

๑) งานบริหารในหน้าที่ทั่วไป	ร้อยละ ๕
๒) งานบริหารเกี่ยวกับบุคลากร	ร้อยละ ๒๐
๓) งานบริหารวิชาการ	ร้อยละ ๔๐
๔) งานบริหารเกี่ยวกับการเงิน	ร้อยละ ๕
๕) งานบริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่	ร้อยละ ๕
๖) งานบริหารเกี่ยวกับชุมชน	ร้อยละ ๕
๗) งานบริหารเกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน	ร้อยละ ๒๐

สรุปได้ว่า งานบุคลากรหรืองานบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนบุคคลและอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม การประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และรวมถึงการทำโทษทางวินัยตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ซึ่งกล่าวว่ามนุษย์เรามีความต้องการระดับต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- ๒) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs)
- ๓) ความต้องการมีส่วนร่วมและความรัก (Social Needs or Love Needs)
- ๔) ความต้องการชื่อเสียงและการยอมรับ (Esteem or Status Needs)
- ๕) ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self - Actualization Needs)

^{๓๔} ธงโชติ ต้นจันทร, “การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา ๖”, วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗).

ดอร์กลาส เอ็ม แม็คเกรเกอร์ (Douglas M. McGregor) ให้ทฤษฎีแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ของ โดยสร้างทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y เป็นตัวแทนพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้^{๓๕}

๑) ทฤษฎี X มีแนวความคิดว่ามนุษย์เป็นผู้มีสัญชาตญาณเป็นผู้เลื่องงานมนุษย์ไม่รับผิดชอบมนุษย์จึงต้องอยู่ในกฎเกณฑ์และระเบียบวินัยซึ่งทำได้โดยใช้อำนาจทำการควบคุม ชี้แนะแนวทางให้องค์การที่ยึดถือแนวความคิดนี้ การจัดองค์การจะเน้นหนักในเรื่องระบบการควบคุม ลักษณะสายการบังคับบัญชา เป็นรูปพีระมิดมีสายการบัญชางานลดหลั่นกันเป็นลำดับองค์การประเภทนี้ได้แก่ ระบบราชการ ซึ่งมีการควบคุมและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ มากมายเพื่อให้คนปฏิบัติ

๒) ทฤษฎี Y เสนอความเห็นว่ โดยธรรมชาติมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมมีเหตุมีผล และรับผิดชอบ มนุษย์ชอบรวมกันอยู่เพื่อการช่วยเหลือ สร้างสรรค์ซึ่งกันและกันมนุษย์จึงชอบทำงานอยู่แล้วโดยธรรมชาติ การควบคุมไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะทำให้คนทำงานเพราะทุกคนต่างมุ่งที่จะพัฒนาตัวเองให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบอยู่แล้ว^{๓๖}

ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม หากยึดถือทฤษฎีนี้จะใช้วิธีจูงใจ (Motivate) โดยการให้เกียรติ การคำนึงถึงขวัญ กำลังใจ สร้างความเชื่อถือแก่กันและกัน ชักจูงใจให้คนเห็นความสำเร็จ และความสำคัญของงาน จนเกิดความภูมิใจ ที่จะมีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ

การบริหารแบบ ๔ ระบบ (The Four Systems)

นรา สมประสงค์ รูปแบบการบริหารแบบนี้ ลิเคอร์ท (Likert) ได้เสนอแนวคิดขึ้นมาจากการค้นพบในงานวิจัย เป็นแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการจูงใจโดยลิเคอร์ทได้แบ่งรูปแบบการบริหารของผู้บริหารออกเป็น ๔ ระบบ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาอาจนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ ดังตารางต่อไปนี้^{๓๗}

ตารางที่ ๒.๑ แสดงรูปแบบการบริหาร ๔ ระบบและลักษณะการจูงใจของลิเคอร์ท

รูปแบบการบริหาร	พฤติกรรมการบริหาร	ลักษณะแรงจูงใจ	ลักษณะการปฏิสัมพันธ์
ระบบที่ ๑	ไม่มีความมั่นใจและเชื่อถือไว้วางใจในผู้ร่วมงาน	เป็นลักษณะการบังคับการ ทำโทษความกลัว มีการให้	ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันน้อยมี

^{๓๕} Douglas McGregor, *The Human Side of the Enterprise*, (New York : McGraw – Hill, 1960), p. 36.

^{๓๖} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, “หน่วยที่ ๕ ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๓๗} นรา สมประสงค์, “หน่วยที่ ๖ การจูงใจ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๑๘๑.

		รางวัลหรือผลตอบแทนในบางครั้งนาน ๆ ครั้ง	ความเกรงกลัวและขาดความเชื่อถือ
ระบบที่ ๒	มีความเชื่อใจและไว้วางใจในผู้ร่วมงานบ้างแต่เป็นไปในลักษณะนายกับบ่าว	มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนบ้างและมีการลงโทษในบางโอกาส	ยังมีปฏิสัมพันธ์กันน้อย ผู้บริหารมีการแสดงการเอื้อเฟื้อบ้างแต่ผู้ร่วมงานยังมีความเกรงกลัวและระมัดระวังตัวอยู่
ระบบที่ ๓	มีความเชื่อใจและไว้วางใจในผู้ร่วมงานมากขึ้นแต่การตัดสินใจยังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร	มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนมากขึ้น นาน ๆ ครั้งจะมีการทำโทษและเข้าไปมีส่วนร่วม	มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นและอยู่ในระดับปานกลางให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงานพอสมควร
ระบบที่ ๔	มีความเชื่อใจและไว้วางใจในผู้ร่วมงานมาก ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง	มีการให้รางวัลที่เป็นเศรษฐกิจทรัพย์และการให้การยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร	มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเองมีความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๒.๔.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^{๓๘}

วิจิตร ศรีสอ้าน ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและคุณภาพ^{๓๙}

^{๓๘} ธงชัย สันติวงษ์, “การวางแผนกำลังคน” การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๑.

^{๓๙} วิจิตร ศรีสอ้าน, “หน่วยที่ ๑ ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๒๓, (นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

เชี่ยว นิกรหัสชัย อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมการสรรหา การพัฒนา อัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ^{๔๐}

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณ เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย^{๔๑}

พยอม วงศ์สารศรี ให้นิยามของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา อารังรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๔๒}

วิจิตร วรตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล ให้คำจำกัดความไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้เป็นธรรม การให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการทำงาน^{๔๓}

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์การ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการบำรุงรักษาให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แม้เมื่อพ้นจากการทำงานแล้ว

^{๔๐} เชี่ยว นิกรหัสชัย, “รูปแบบการบริหารและกระบวนการการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูตามทัศนะของผู้แทนข้าราชการครูในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด”, **ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหาร การศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๔).

^{๔๑} สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, หน้า ๕.

^{๔๒} พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๓.

^{๔๓} วิจิตร ศรีสอาน และ อวยชัย ขบา, “หน่วยที่ ๒ หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล”ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๓, (นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๕๒.

๒.๔.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นิพนธ์ ศศิธร กล่าวไว้ว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการจัดระเบียบองค์การ เพราะคนเป็นผู้ทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้^{๔๔}

อุทัย หิรัญโต มีความเห็นว่าคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุดทั้งนี้ เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สดีปัญญาเท่าคนไม่ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้^{๔๕}

ชูศักดิ์ เทียงตรง ให้ความสำคัญของบุคคลไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นได้แต่มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และขณะเดียวกันก็มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ^{๔๖}

เสนาะ ดิยาวี กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าบุคคลนั้นเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อบุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดอันจะเป็นผล ทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบในด้านการแข่งขันและได้รับผลมากที่สุด^{๔๗}

๒.๔.๓ กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการ เพราะการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมเป็นการได้มาและธำรง รักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถในหน่วยงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงมีขอบเขตกว้างขวาง ตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด การดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องมีกระบวนการการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันเป็นต้นว่า

^{๔๔} นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : ประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๒๕.

^{๔๕} อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑.

^{๔๖} ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๙), หน้า ๕.

^{๔๗} เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖), หน้า ๓.

จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปดังนี้ คือ^{๔๘}

๑. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
๒. การจัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่
๓. การจัดฝึกอบรม
๔. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การฝึกงานและการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง
๗. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๘. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโอน

การย้าย และการให้ออกจากงาน

๙. การนำกฎและระเบียบต่าง ๆ ออกใช้และการรักษากฎระเบียบนั้น
๑๐. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ
๑๑. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
๑๒. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๓. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

กมล สุตประเสริฐ ได้ยกตัวอย่างการบริหารการศึกษาในพลริต้าออกเป็น ๘ ประการ คือ

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
๒. กำหนดภาระหน้าที่ของโรงเรียน
๓. กำหนดงานหลักของการพัฒนาด้านต่าง ๆ
๔. กำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐาน
๕. กำหนดแผนยุทธศาสตร์
๖. ลงมือทำตามแผนที่วางไว้
๗. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมาย
๘. ทำรายงานเสนอให้สาธารณชน^{๔๙}

^{๔๘} จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล, “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๔๙} กมล สุตประเสริฐ, **จิตสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗-๒๘.

พระครูวินัยธร ประจักษ์ จุกกธมโม (จำปาทอง) ได้ศึกษาและให้ทัศนะไว้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นกระบวนทัศน์การศึกษาตลอดชีวิต(Lifelong education) ของมนุษย์และเป็นกระบวนทัศน์ในรูปของการจัดกระบวนกรให้มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) อันประกอบด้วย การดำเนินการตลอดชีวิตของมนุษย์ การจัดที่มีการวางแผนทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จนในที่สุดทำให้บุคคลได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของผู้เรียน ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้แหล่งการเรียนรู้ทุกประเภททั้งแบบในระบบ (Formal) นอกบบ (Non formal) และไม่เป็นทางการ หรือตาม อธิยาศัย(Informal) อย่างแท้จริงและสมบูรณ์ของการศึกษา^{๕๐}

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวสรุปถึงจุดหมายแห่งการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษามีหน้าที่พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือการศึกษาต้องสร้างสังคมความรู้ (Knowledge-based Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ขึ้นมาให้จงได้ มนุษย์ที่พัฒนาแล้วจะเป็นฐานสำหรับการพัฒนาทุกส่วนของประเทศ ซึ่งรวมทั้งเศรษฐกิจฐานความรู้ และเศรษฐกิจแบบพหุมีพอกิน มนุษย์ที่พัฒนาแล้ว หมายถึง คนที่มีภาวนา ๔ ได้แก่ กายภาวนา สติภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา เทียบได้กับจุดสมดุลของยูเนสโก การจัดการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ต้องยึดหลักอริยฐานธรรม ๔ ประการ คือ ปัญญา สัจจะ จาคะ และสันติ^{๕๑}

เมธี ปิณฑนันทน์ และพนัส หันนาคินทร กล่าวถึง ภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนว่า ประกอบด้วย^{๕๒}

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาหรือการรับสมัครเข้าทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
๔. การนำเข้าสู่งาน
๕. การประเมินบุคคล
๖. การพัฒนาบุคคล
๗. การตอบแทนบุคคล

^{๕๐} พระครูวินัยธรประจักษ์ จุกกธมโม (จำปาทอง), “กระบวนกรเรียนรู้แบบ “อริยสัจ ๔” ของพระพุทธศาสนาเป็นต้นแบบที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยแท้จริง”, (สุรินทร์ : โรงพิมพ์ศิริรัตน์ออฟเซต, ๒๕๔๕), หน้า ๗๕ - ๗๖.

^{๕๑} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๕.

^{๕๒} เมธี ปิณฑนันทน์ และพนัส หันนาคินทร, **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**, (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖), หน้า ๓๐๐.

๘. การสร้างสภาพความมั่นคงการทำงานของบุคคล

วิจิตร ศรีสอ้านและอวยชัย ชะบา กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลทั่วไปว่า ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๓ ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมย่อยของขั้นตอนนั้นๆ ดังต่อไปนี้^{๕๓}

๑. การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการของบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของคำตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นต้น

๒. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคคลต้องทำหน้าที่แสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ โดยมีกระบวนการสรรหา เลือกรับ บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

๓. การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มโดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นเอง การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การรักษาวินัยนอกเหนือจากการพัฒนาบุคคลแล้ว การที่สามารถจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและบริการด้านการสงเคราะห์ต่างๆ ให้เหมาะสมด้วยเช่น การลา การรักษาพยาบาลและบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

๒.๔.๔ หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจำแนกออกเป็น ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System)

^{๕๓} วิจิตร ศรีสอ้าน และ อวยชัย ชะบา, “หน่วยที่ ๒ หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, หน้า ๔๘.

ระบบอุปถัมภ์มีใช้อยู่ทุกประเทศ ทุกสมัย มากบ้างน้อยบ้างตามเหตุการณ์และกรณีแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือแม้แต่การแต่งตั้งข้าราชการประจำในตำแหน่งสูงบางตำแหน่ง

ระบบคุณธรรมมีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในอันที่จะให้บริการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวม โดยยึดหลักการสำคัญ ๔ ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง^{๔๔} ซึ่งการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันโดยทั่วไปได้ยึดหลักระบบคุณธรรมดังกล่าว แต่หลักระบบคุณธรรมนั้นไม่ได้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่เท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาตัวบุคคลนั้นสลับซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ปัจจุบันจึงได้มีการศึกษาค้นคว้าปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาตัวบุคคลปรับปรุงส่งเสริมสมรรถภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งวิจิตร ศรีสอาน^{๔๕} ได้กล่าวว่ามีหลักการสำคัญดังนี้

๑. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ ผิว และศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

๒. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

๓. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตรา

๔. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๕. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความ

^{๔๔} วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์, “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ใน การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๐), หน้า ๔-๖.

^{๔๕} วิจิตร ศรีสอาน และ อวยชัย ขบา, “หน่วยที่ ๒ หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๘.

เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และความถนัดของคน

๗. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ ยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

๘. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ต่าง ๆ

๙. หลักการเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร ตลอดจนกวาดล้างโทษผู้กระทำผิด

๑๐. หลักมนุษยธรรม ได้แก่ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

๑๑. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้ต้องมีการวางแผนการประสานงาน การจัด แบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

๑๒. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๕ กระบวนการบริหารงานบุคคล

๒.๕.๑ กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า โดยที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้การศึกษาส่วนใหญ่มีฐานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ ภายใต้การควบคุมของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ดูแล และกำหนดมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน ในราชการฝ่ายพลเรือนองค์กรที่ทำหน้าที่นี้ก็คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ถึงแม้ว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานของรัฐจะมีองค์กร สำหรับดำเนินงานด้านบริหารบุคลากรของตนเอง

เพื่อให้เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ แต่หลักการใหญ่ก็ยังคงเป็นไปตามหลักการของ ก.พ. ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของราชการฝ่ายพลเรือน^{๕๖}

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘ กำหนดหน้าที่ของ ก.พ. ไว้ในมาตรา ๘ ดังนี้ คือ

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน

๒. ออก กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติฯ นี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

๓. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

๔. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจงเพื่อให้กระทรวง ทบวง กรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้แทนหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง ทบวง กรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบตำแหน่งและเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนไปยัง ก.พ.

๕. รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่ปรากฏว่ากระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติฯ นี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้มีคำสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมตามที่ ก.พ. รายงาน

๖. รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมากหรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม เพื่อกomiteeรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน หรือเงินเพิ่มค่าครองชีพ หรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม

๗. จัดการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก เพื่อรับทุนของรัฐบาลในการศึกษาอบรมหรือดูงาน ตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ในการนี้ให้มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการดังกล่าว

๘. ดูแลและจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ ในการนี้ให้มีอำนาจออกข้อบังคับหรือระเบียบ เพื่อควบคุมการศึกษา ความประพฤติและการใช้จ่ายตลอดจนการกำหนดวินัยและการลงโทษ

๙. รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับ

^{๕๖} พันธ์ หันนาคินทร์, การศึกษาของไทย, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๑-๑๒.

๑๐. กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

๑๑. รักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน

๑๒. ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น เช่น กำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ เป็นต้น

๒.๕.๒ การกิจในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน

โดยหลักการแล้วการบริหารบุคลากรย่อมประกอบด้วยภารกิจดังจะได้กล่าวต่อไปแต่มีข้อหนึ่งสังเกตเห็นว่าในปัจจุบันภารกิจบางอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอำนาจโดยตรงที่จะกระทำตามภารกิจเหล่านั้นได้ เช่น การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลเข้ารับราชการหรือออกคำสั่งให้ออกจากราชการ อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนก็มีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในภารกิจเหล่านั้น และในบางเรื่องก็อาจจะเป็นภารกิจที่ต้องกระทำโดยตรง เช่น การประเมินผลงานของครูในโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรที่จะเข้าใจภาพรวมของการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีดังนี้ คือ

๑. การวางแผนกำลังคน (Manpower planning) หรือการจัดอัตรากำลัง ได้แก่ การที่กำหนดว่าโรงเรียนมีความจำเป็นต้องใช้ครูหรือผู้ทำหน้าที่ต่างๆ เป็นจำนวนเท่าไร และจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะสามารถให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปได้

๒. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่จะเสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการที่จะใช้ปฏิบัติงาน

๓. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึงการใช้มาตรการและวิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน

๔. การนำเข้าสู่งาน (Induction) มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ได้รู้จักกับงานและองค์ประกอบต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้การปรับตัวของผู้เข้ามาทำงานใหม่ เป็นไปได้อย่างรวดเร็วอันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

๕. การประเมินบุคลากร (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบและพิจารณาถึงผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือเพื่อใช้เป็นรากฐานในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

๖. การพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ได้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีวิธีการทำงานดีขึ้น

๗. การตอบแทนบุคลากร (Compensation) หมายถึง การจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นรูปวัตถุ เช่น เงิน หรือสิทธิบางอย่างก็ได้

๘. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (Security) หมายถึงการกำหนดมาตรฐานต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกมั่นคงที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งจากผู้มีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา การกำหนดอายุการทำงานเป็นต้น

ภารกิจเหล่านี้เป็นภารกิจหลักในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งที่นับได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๕.๓ กระบวนการบริหารงานบุคคลภาคเอกชน

กฤติมา มังคลาภรณ์ ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ๗ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยรังสิตและมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ บริหารธุรกิจ โดยสรุปมหาวิทยาลัยทั้ง ๗ แห่ง ใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล ๗ ด้าน ดังนี้^{๕๗}

๑. การวางแผนทรัพยากรบุคคล ๒. การสรรหา ๓. การคัดเลือก ๔. การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
๕. การประเมินการปฏิบัติงาน ๖. การอบรมและพัฒนา ๗. สวัสดิการ

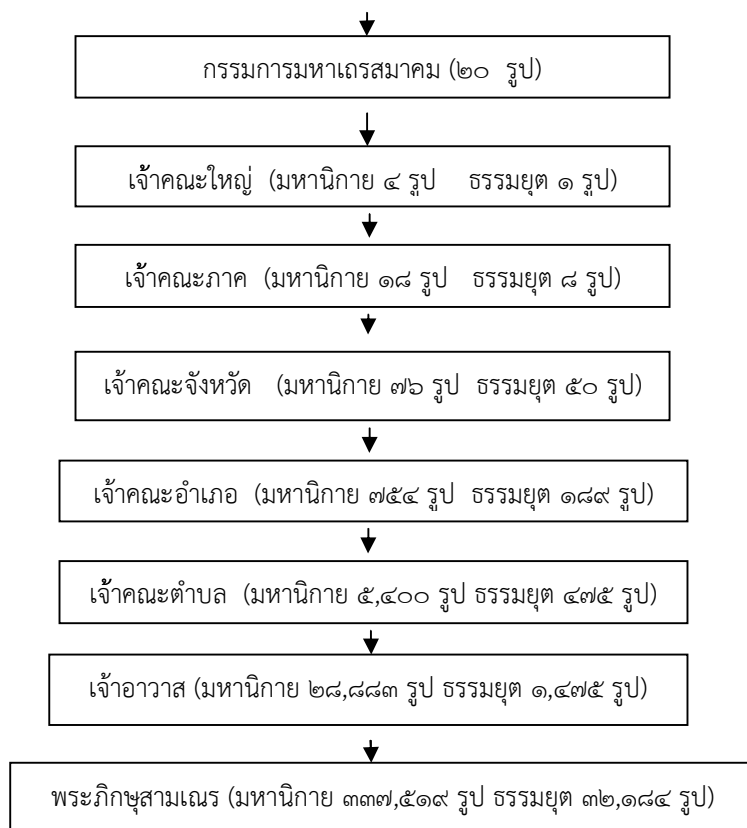
๒.๕.๔ กระบวนการบริหารงานบุคคลภาคคณะสงฆ์

กระบวนการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานด้านอื่นๆ ของคณะสงฆ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ใช้พระธรรมวินัยเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหาร แต่ในปัจจุบันสภาพการณ์เปลี่ยนไป ใช้พระธรรมวินัยเพียงอย่างเดียว คงไม่พอที่จะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความเรียบร้อยได้ จึงจำเป็นต้องบัญญัติกฎหมายออกมาใช้ประกอบควบคุมไปกับพระธรรมวินัยด้วยปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นกฎหมายแม่บทหรือเป็นกรอบในการบริหาร โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงสุดคือมหาเถรสมาคม และให้อำนาจมหาเถรสมาคม ออกกฎ ระเบียบ คำสั่งและอื่นๆ มาใช้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมสำหรับการบริหารหรือการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน^{๕๘} พอสรุปได้ดังภาพที่ ๒.๑ นี้

สมเด็จพระสังฆราช

^{๕๗} กฤติมา มังคลาภรณ์, “การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕).

^{๕๘} มูลนิธิธรรมกาย, “การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน” (วารสารกัลยาณมิตรฉบับพระสังฆาธิการ ๗, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.



แผนภาพที่ ๒.๑ การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน

สำหรับกระบวนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาของคณะสงฆ์นั้น ได้อิงอาศัยอยู่กับการบริหารหรือการปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น มิได้แบ่งแยกผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านโดยตรง แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นศาสนกิจอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งและเพื่อให้การศึกษาของคณะสงฆ์มีความเจริญดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มหาเถรสมาคมจึงตั้งองค์กรและคณะกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสงฆ์อีกทางหนึ่ง เช่น คณะกรรมการสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คณะกรรมการการศึกษาของคณะสงฆ์ คณะกรรมการฝ่ายศาสนศึกษาของมหาเถรสมาคม แม็กองธรรมสนามหลวงและแม็กองบาลีสสนามหลวง เป็นต้น

ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมและครูสอนพระปริยัติธรรมนั้นผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงได้แก่เจ้าอาวาสซึ่งได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ในปัจจุบันใช้กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ส่วนครูสอนพระปริยัติธรรม ได้แก่พระภิกษุสามเณรที่เจ้าอาวาสแห่งวัดนั้นๆ เสนอขอแต่งตั้งเป็นครูสอนประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมของตนๆ ผ่านเจ้าคณะตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณา แต่งตั้งต่อไป

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ เช่น การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม การแต่งตั้งครูสอนพระปริยัติธรรม เป็นต้น จะมีกำหนดไว้ในระเบียบองค์กร

การศึกษา ว่าด้วยการจัดศาสนศึกษา พุทธศักราช ๒๔๙๔ และระเบียบกรรมการศาสนา ว่าด้วย การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม บาลี พ.ศ.๒๕๓๗

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์และ กระบวนการบริหารงานบุคคลของคณะสงฆ์ไว้ว่า การศาสนศึกษาเป็นกิจการของคณะสงฆ์ประเภท หนึ่งที่สำคัญยิ่ง มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์ (ม.๑๕ ตีร. แห่ง พ.ร.บ. คณะสงฆ์(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕) ในระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วน กลางมหาเถรสมาคมได้กำหนดอำนาจหน้าที่เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสน ศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี” แต่จนถึงขณะนี้ก็ยังมิได้ดำเนินการวางระเบียบมหาเถรสมาคมแต่อย่างใด^{๕๙}

การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยในพระพุทธศาสนาของบรรพชิต และคฤหัสถ์ หรือการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติสัทธรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในสัทธรรม ๓ ของบรรพชิตและ คฤหัสถ์ แต่ในปัจจุบัน พระปริยัติสัทธรรมนั้น เรียกสั้นๆ ว่า “พระปริยัติธรรม” แต่เดิมนั้นองค์พระ มหากษัตริย์ทรงดำเนินการจนเรียกการสอบว่า “สอบในสนามหลวง” โดยอาราธนาพระมหาเถระ พระเถระเป็นแม่กองและกรรมการสอบ ปัจจุบันนี้แม้คณะสงฆ์จะรับมาดำเนินการเอง แต่ก็ยังคงอยู่ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระเบียบการจัดศาสนศึกษายังคงเป็นไปตามจารีตที่เคยถือปฏิบัติสืบมา เพราะ ยังมีได้มีระเบียบมหาเถรสมาคมกำหนดวิธีดำเนินการศาสนศึกษาการแต่งตั้งแม่กองบาลีสนามหลวง และแม่กองธรรมสนามหลวงคงเป็นไปตามจารีตเดิมโดยหลักการแบ่งการศึกษาพระปริยัติธรรม ออกเป็น ๒ แผนก คือ แผนกบาลี๑ แผนกธรรม ๑

แผนกบาลี เรียนบาลีไวยากรณ์แล้วเรียนแปลภาษาบาลีเป็นภาษาไทยและแปลภาษาไทย เป็นภาษาบาลี ชั้นเรียนแผนกบาลี ใช้นักธรรมเป็นองค์จำกัดสิทธิแบ่งเป็น ๙ ชั้น คือ ชั้นบาลีไวยากรณ์ ชั้นประโยค ๑-๒ ชั้นประโยค ป.ธ.๓,๔,๕,๖,๗,๘ และ ๙ ผู้สอบได้ประโยค ป.ธ.๓ ได้รับการแต่งตั้งเป็น เปรียญ คือ ทรงตั้งเป็น “พระมหา” “สามเณรเปรียญ” ชั้นประโยค ๑-๒ ได้รับวุฒิปัตร์ชั้นประโยค ป.ธ.๓-๘ ได้รับประกาศนียบัตรและพัดยศชั้นประโยค ป.ธ.๙ ได้รับปริญญาบัตรและพัดยศเป็น ปริญญาตรีทางศาสนา และถ้าสามารถสอบชั้นประโยค ป.ธ.๙ ได้ในขณะที่เป็นสามเณรทรงพระกรุณา โปรดให้การอุปสมบทสามเณรรูปนั้นอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรียกว่า “บวชนาคหลวง” ผู้สอบได้ เปรียญธรรม ๙ ประโยค (ชั้นประโยค ป.ธ.๙) อยู่ในสมณเพศได้รับนิยัตย์เท่ากับพระราชาคณะชั้น สามัญ ผู้มีวิทยฐานะชั้นประโยค ป.ธ.๓ หรือเท่ากับพระคณาจารย์เอก^{๖๐}

^{๕๙} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), “การจัดการ การควบคุมและการส่งเสริมการศาสน ศึกษา” คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๘๘-๘๙.

^{๖๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๐.

แผนกธรรม เรียนพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาที่นักปราชญ์แปลจากภาษาบาลีเป็นภาษาไทยแล้ว และเรียบเรียงสำนวนให้เหมาะสม มีเรียนอยู่ ๒ ประเภท คือ สำหรับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า “นักธรรม” ๑ สำหรับคฤหัสถ์เรียกว่า “ธรรมศึกษา” ๑ โดยชั้นจัดเป็น ๓ คือชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก เฉพาะนักธรรม จัดเป็นวิทยฐานะของพระภิกษุ สามเณรในระดับหนึ่งแต่ละชั้นมีประกาศนียบัตรเป็นสำคัญ

๒.๕.๕ วัดอุปสมถ์

การจัดการศาสนศึกษาตามรูปแบบดังกล่าว คณะสงฆ์ยังมิได้กำหนดวัดอุปสมถ์ไว้โดยชัดเจน แต่โดยหลักสูตรและเนื้อหาแล้วคงพอคาดได้ว่า มีวัดอุปสมถ์ ๙ ประการ คือ

๑. เพื่อรักษาตนและหมู่คณะ
๒. เพื่อใช้อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๓. เพื่อใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองด้วยคุณธรรมของพระศาสนา
๔. เพื่อใช้ในกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนา
๕. เพื่อรักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๖. เพื่อสร้างศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธศาสนา
๗. เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา
๘. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
๙. เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม

นโยบายหลัก อำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมข้อหนึ่งว่า “รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา” ควรถือเป็นนโยบายหลักของการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์โดยแท้ แม้คณะกรรมการฝ่ายศาสนศึกษาของมหาเถรสมาคมจะ กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติการส่งเสริมการศาสนศึกษาในกาลต่อไป ก็ควรยึดถืออำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมข้อนี้เป็นหลัก

ผู้จัดการ หน้าที่เจ้าอาวาสข้อหนึ่งว่า “เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์”

การจัดการ การศาสนศึกษาเป็นกิจการที่สำคัญยิ่งของคณะสงฆ์เป็นหลักสำคัญในการรักษาพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา เพราะพระสงฆ์ผู้รักษาพระธรรมวินัยดีเยี่ยมเป็นศรีของพระศาสนาและเป็นกำลังในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยคุณธรรมของพระศาสนาการจัดการศาสนศึกษา ควรจะมีองค์ประกอบ ๕ คือ หลักการ วิธีการ ปฏิบัติการ อุปกรณ์ และสิทธิการ

หลักการ หมายถึง ระบบและหลักสูตรการศาสนาซึ่งเป็นระบบและหลักสูตรเฉพาะเพื่อการพระศาสนามีความดีงามในตัวอย่างสมบูรณ์แบบเป็นหลักการอันดีงามสำหรับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา

วิธีการ หมายถึง วิธีดำเนินกิจการต่างๆ ในการศาสนศึกษา เช่น การเรียน การสอน การวัดผล การรับรองฐานะ และการจัดการอื่นๆ เพื่อให้การศาสนศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามจารีตประเพณีอันดีงามแต่อดีต

ปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติตามวิธีการ ได้แก่ เจ้าสำนัก-ครูอาจารย์ ซึ่งเป็นผู้แบกภาระการศาสนศึกษาควรเป็นผู้มีความหนักแน่นในพระสัทธรรม เอาภาระการศาสนศึกษา เพื่อมุ่งรักษาพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงเห็นแก่ประโยชน์ของคณะสงฆ์และพระศาสนาเป็นสำคัญ โดยมุ่งเอางานส่วนนี้เป็นเครื่องแสดงความกตัญญูต่อพระบรมศาสดาและคณะสงฆ์

อุปการ หมายถึง การอุปถัมภ์บำรุงการศาสนศึกษา การศาสนศึกษา นี้ องค์พระมหากษัตริย์ทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงนับได้ว่าเป็นพระมหากรุณาอย่างสูงต่อการศาสนศึกษาแต่การที่ทรงอุปถัมภ์ด้วยงบประมาณอุดหนุนผ่านทางเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นทุนอุดหนุนที่น้อยกว่าการศึกษาประเภทอื่นๆ ไม่เพียงพอแก่การจัดการของแต่ละสำนักแม้จะได้รับการอุปถัมภ์จากประชาชนทั่วไปอีกก็เป็นส่วนน้อย โดยทั่วไปแล้วไม่เพียงพอแก่การจัดการจึงเป็นเหตุให้การจัดการศาสนศึกษาเป็นไปด้วยความลำบากในบางสำนัก

สิทธิการ หมายถึง การติดตามผลงานและการควบคุม และส่งเสริมการศาสนศึกษาโดยตรง ได้แก่เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นด้วยองค์ประกอบดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ได้ช่วยแบกภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนาเป็นเหตุให้คณะสงฆ์และพระศาสนาได้มีผู้เจริญด้วยวิชาความรู้ และชั้นการศาสนศึกษาอย่างหน้าภาคภูมิใจ

ผู้ควบคุมและส่งเสริม อำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมข้อหนึ่งว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์” (ม.๑๕ ตีร. แห่ง พ.ร.บ.คณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕) จึงถือได้ว่ามหาเถรสมาคมเป็นผู้บัญชาการควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์แต่ในทางปฏิบัติเป็นผู้กำหนดแนวการปฏิบัติในการควบคุมและส่งเสริมและมีคณะกรรมการฝ่ายศาสนศึกษาของมหาเถรสมาคม แม่กองบาลีสนามหลวงและแม่กองธรรมสนามหลวง เป็นผู้รับภาระในส่วนกลาง

อนึ่ง อำนาจเจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นมีข้อหนึ่งว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี” (กฎ มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๓๕) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ข้อ ๗,๑๐,๑๕,๒๐ และ๒๔) เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นย่อมเป็นผู้ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาโดยแท้ แต่เจ้าคณะจังหวัด (เว้นเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร) ควรได้รับภาระนี้อย่างใกล้ชิดกว่าเจ้าคณะชั้นอื่น เพราะเป็นเจ้าสำนักเรียนคณะจังหวัดโดยตำแหน่ง

การควบคุมและส่งเสริม ความข้อนี้ เป็นหลักสำคัญในการถวายเป็นความรู้ระดับเจ้าคณะจึงแยกพิจารณาเป็น ๒ ประเด็น คือ การควบคุมการศาสนศึกษา การส่งเสริมการศาสนศึกษา

การควบคุมการศาสนศึกษา ได้แก่ การที่เจ้าคณะหรือผู้มีหน้าที่เป็นภาระกำกับดูแลการศาสนศึกษาที่เจ้าอาวาสจัดขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายศาสนศึกษา

๒. แม่กองบาลีสนามหลวง

๓. แม่กองธรรมสนามหลวง

๔. เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้น

การส่งเสริมการศาสนศึกษา ได้แก่ การที่เจ้าคณะเป็นภาระช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนเจือแก่สำนักศาสนศึกษาที่เจ้าอาวาสจัดขึ้นเพื่อให้การศาสนศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เจ้าคณะต้องส่งเสริมตามควรแก่เหตุ ดังนี้

๑. ช่วยแก้ไขปัญหาซึ่งเกิดขึ้น

๒. ช่วยส่งเสริมฐานะของสำนักศาสนศึกษาและสำนักเรียน

๓. ช่วยส่งเสริมฐานะผู้บริหารการศาสนศึกษาในทุกสำนักตามสมควร

๔. ช่วยแนะนำการจัดแบ่งงบประมาณอุดหนุนให้ได้รับตามสมควร

๕. ช่วยเกื้อกูลอุดหนุนโดยประการอื่นอันเหมาะสม

๖. ช่วยยกย่องเชิดชูผู้สอบเปรียญธรรมประโยคต่างๆ ได้

๗. ส่งเสริมให้พระเปรียญได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามสมควร

เป็นที่เห็นสังเกตว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลี และแผนกธรรมเป็นการศึกษาหลักและสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์แต่ถูกมองข้ามจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการหันไปสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาอื่นมากขึ้น นับเป็นการทอดทิ้งการส่งเสริมการศาสนศึกษาอย่างหน้าเป็นห่วง

การจัดสายงาน หน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ กรมการศาสนา^{๖๑} เพราะว่าสำนักเรียนพระปริยัติธรรมเป็นองค์การในสังคมเกิดขึ้นจากความต้องการและความ จำเป็นของสังคม สำนักเรียนพระปริยัติธรรมจะต้องดำเนินการบริการเพื่อรักษาประโยชน์ของ พระพุทธศาสนาและบุคลากร นักเรียน และชุมชน ดังนั้น การจัดสายงานและหน่วยงานในสำนักเรียนพระปริยัติธรรมจึงต้องสอดคล้องกับหลักการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอาจจัดได้ดังนี้

คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยเจ้าอาวาสเป็นประธาน รองเจ้าอาวาส และหัวหน้าหมวดวิชา ครู อาจารย์ เป็นกรรมการ มีเลขานุการเจ้าอาวาสเป็นเลขานุการคณะกรรมการที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาแก่ครูใหญ่ สำนักเรียน พระปริยัติธรรมตามที่หารือ

ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วยอาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรมมีหัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวดวิชา และครูอาจารย์เป็นผู้ร่วมงาน ฝ่ายวิชาการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดดำเนินการการเรียนการสอนและประเมินผลตามหลักสูตร

^{๖๑} กรมการศาสนา, กองแผนงาน การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐๐.

ฝ่ายธุรการ ประกอบด้วย รองเจ้าอาวาสหรือครู อาจารย์ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเงิน ทะเบียน และบุคลากร และเจ้าหน้าที่อื่นๆ เป็นผู้ร่วมงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุนและส่งเสริมงานของฝ่ายวิชาการ และฝ่ายอื่นๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีอีกโสดหนึ่ง

ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย เจ้าอาวาสหรือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ฝ่ายปกครอง จัดให้มีหัวหน้าการสถานักเรียน และงานแนะแนว เป็นผู้ร่วมงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมและควบคุมดูแลการดำเนินการของสถานักเรียน และจัดกิจกรรมแนะแนวให้ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและพระธรรมวินัยฝ่ายบริการ ประกอบด้วย รองเจ้าอาวาสหรือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ฝ่ายบริการมีหัวหน้างานห้องสมุดและงานโสตทัศนศึกษา งานพยาบาล และงานกิจกรรมต่างๆ เป็นผู้ร่วมงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดบริการห้องสมุดจัดบริการทางโสตทัศนศึกษาให้แก่ครู อาจารย์ และนักเรียนในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม และจัดบริการสนับสนุนในงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน

๒.๕.๖ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวว่า หน้าที่ของครูใหญ่แบ่งได้เป็น ๓ อย่าง คือ งานด้านวิชาการ, งานด้านบริการนักเรียน, งานด้านธุรการและบริหารทั่วไป ดังรายละเอียด ดังนี้^{๖๒}

๑. งานด้านวิชาการ

๑.๑ เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การหาครูที่ดีมาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ การสร้างน้ำใจในการทำงานให้คณะครู การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้นการพิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองรู้โดยทั่วไปและการนิเทศการสอน

๑.๒ เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาวิชาของหลักสูตรการทำประมวลการสอน การจัดตารางสอน การเลือกแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการวัดผล

๒. งานด้านบริการนักเรียน ได้แก่ การจัดการแนะแนว รวมทั้งการปฐมนิเทศการให้ความสะดวกและสวัสดิการแก่นักเรียน เช่น การจัดที่รับประทานอาหาร การจัดกิจกรรม นักเรียนการกีฬา และควบคุมความประพฤติของนักเรียน รวมทั้งการรักษาวินัย

๓. งานด้านธุรการและการบริหารทั่วไป ได้แก่ การทะเบียนของนักเรียน การบัญชีการเงิน การรักษาพัสดุของโรงเรียน การรักษาอาคารสถานที่และสนาม การติดต่อกับสถานศึกษาและองค์การอื่นๆ และการประชาสัมพันธ์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวว่า หน้าที่ขององค์ความรู้ใหญ่ มี ๔ ประการ คือ^{๖๓}

^{๖๒} พนัส หันนาคินทร์, การศึกษาของไทย, หน้า ๗๗.

^{๖๓} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, “หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร” (วารสารนักบริหาร ๒, ธันวาคม ๒๕๒๑), หน้า ๑๐ – ๒๔.

๑. บริหารงานวิชาการ

๒. บริหารงานบุคลากร

๓. บริหารงานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

๔. บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ

หน้าที่และความรับผิดชอบผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม กล่าวคือ หน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรมตลอดทั้งครูใหญ่ ควรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม พอสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. การบริหารบุคลากร

๒. การบริหารวิชาการ

๓. การบริหารงานธุรการ

๔. งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน

๒.๕.๗ การบริหารบุคลากรการศึกษาพระปริยัติธรรม

การบริหารบุคลากร หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำตามที่คุณบริหารต้องการ

การบริหารบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อย่างมีศิลปะ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารที่หวังความสำเร็จในการบริหารงาน จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานอยู่เสมอ ฉะนั้น การบริหารบุคลากรในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม พอจะแยกออกได้เป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

การคัดเลือกครูใหม่เข้ามาทำการสอนนั้น ผู้บริหารในฐานะที่เป็นเจ้าสำนักเรียน และรับผิดชอบในสำนักเรียน จำเป็นที่จะต้องเลือกเฟ้นครูใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานนั้นให้เหมาะสมโดยยึดหลัก “ความสามารถและถนัดในการสอนแต่ละวิชา” อาจจะได้เลือกจาก ศิษย์เก่าที่จบมาจากสำนักเรียนนั้นๆ หรือขอกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงที่เห็นสมควร และเหมาะสม

การปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ของสำนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในสำนักเรียน และเป็นการเตรียมครูใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี มีกำลังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้เพราะว่าครูใหม่มีความต้องการในด้านที่พัก การเข้ากับครูเก่าให้ได้เร็วที่สุด เข้าใจในจุดประสงค์และนโยบายของสำนักเรียน และรู้จักกับชุมชนที่ได้อุปการะวัด

การอบรมครูประจำการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ สมรรถภาพ และเจตคติอันเหมาะสมให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มี ประสิทธิภาพที่สุด สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานทั้งในปัจจุบัน อนาคต และเตรียมตัว ที่จะได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้นได้แก่ การอ่านและการ ฟังปาฐกถา การวิจัย การประชุมสัมมนา ทัศนศึกษา เป็นต้น

การสร้างขวัญหรือกำลังใจ หมายถึง สภาวะของจิตใจที่แสดงออกมาให้ปรากฏอย่างใดอย่าง หนึ่ง ในแง่ขององค์ความพอใจและความไม่พอใจ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความเด็ดเดี่ยว ความท้อแท้ ความอดทนارهอาใจ เป็นต้น ขวัญหรือกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูป ธรรม เป็นสิ่งเปราะและแตกง่าย และมักจะไม่อยู่กับร่องกับรอยอย่างถาวร

ฉะนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูสอนพระปริยัติธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครู ดังนี้ คือ

๑. ลักษณะท่าทีและบทบาทของเจ้าสำนักเรียน
๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
๓. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายดำเนินงานของเจ้าสำนักเรียน เพื่อนครู และทายาททายิกาที่บำรุงวัด
๔. การให้บำเหน็จรางวัล
๕. สภาพการปฏิบัติงาน
๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและทางจิตใจ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานของครู ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า ได้ผลดีเพียงใด เพื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ก่อนลงมือปฏิบัติ หรือ เปรียบเทียบกับแนวนโยบาย หรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้องคำนึงถึงเวลาเป็นส่วนประกอบอีกด้วย

กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดสร้างเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

๑. การเตรียมงาน หรือการเตรียมการสอนและโครงการสอน
๒. ความสามารถในการเสนอบทเรียนและให้ความรู้แก่นักเรียน
๓. การกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน
๔. ความรอบรู้แม่นยำ ในวิชาที่สอน
๕. ทักษะวิธีสอนและเทคนิคในการสอน
๖. วินัยและการควบคุมชั้น
๗. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน

๘. บุคลิกภาพ

๙. ความสัมพันธ์ต่อคณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง

๑๐. เจตคติ และคุณภาพของการสอน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลพอที่จะสรุปกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้ ๕ ขั้นตอน คือ

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล
๓. การบำรุงรักษาบุคคล
๔. การพัฒนาบุคคล
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑) การวางแผนกำลังคน

สมพงษ์ เกษมสิน การวางแผนกำลังคนเป็นองค์ประกอบแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีรายละเอียดค่อนข้างสลับซับซ้อนที่ผู้บริหารองค์การพึงจะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือสามารถนำไปปฏิบัติการได้หากผู้บริหารไม่สามารถจัดวางแผนกำลังคนในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพแล้วย่อมจะเป็นต้นเหตุสำคัญของอุปสรรคในการบริหารองค์การโดยรวม ทั้งนี้ เพราะองค์การจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับกำลังคนขององค์การนั้นเป็น สำคัญ^{๖๔}

ประชุม รอดประเสริฐ มีความเห็นว่าการวางแผนกำลังคนเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาด้านการใช้กำลังคนได้ เพราะก่อนที่จะมีการวางแผนจะต้องมีการศึกษาปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียดเพื่อให้การวางแผนมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุงปัญหาเหล่านั้น การใช้กำลังคนมีปัญหาสำคัญอยู่หลายประการที่ทำให้เกิดความ จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับกำลังคน เพื่อให้มีกำลังที่มีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาประเทศ^{๖๕}

อารีย์ สวัสดิ์สาส์และคณะ ได้นำเสนอภารกิจสำคัญในการการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ^{๖๖}

^{๖๔} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๕๑.

^{๖๕} ประชุม รอดประเสริฐ, “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา” ในเอกสารประกอบคำสอนวิชาการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๘), หน้า ๕๕.

^{๖๖} อารีย์ สวัสดิ์สาส์ และคณะ, บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวุฒิสามารถ, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุ การแต่งตั้ง ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัว

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม

ฮอว์รี ฟาโยล์ (Henri Fayol) กล่าวถึง หน้าที่การจัดการ หรือ Management Functions^{๖๗} ก็คือ หน้าที่แต่ละอย่างของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งล้วนเป็นหน้าที่งานที่จำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ

^{๖๗} รัชชัย สันติวงษ์, เอกสารคำบรรยาย, การบริหารวิทยุใหม่ หลักการจัดการ, (สำนักส่งเสริมและบริหารสังคม : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), หน้า ๑๓-๑๖.

ในทางปฏิบัตินั้น คำว่า กระบวนการจัดการ บางครั้งยังมีความหมายครอบคลุมไปถึง กิจกรรมทางการอื่น ๆ ที่ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการทำงานตามหน้าที่งานการจัดการนี้ด้วย เช่น การกล่าวถึงการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร หรือการมอบหมายงาน ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการด้วยเช่นกัน

ขอบเขตความหมายและข้อแตกต่างของหน้าที่งานการจัดการ แต่ละประการข้างต้นจะได้ขยายความ ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้ และหนทางที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหารจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และจะมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่าง ๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

หน้าที่การวางแผนจึงเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารเกิดความรอบคอบในการก้าวไปในอนาคต โดยไม่ต้องอยู่ในความประมาทและสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นข้างหน้า ผลดีของการวางแผนจึงเท่ากับช่วยให้เกิดการป้องกันปัญหามากกว่าการต้องคอยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ คือ องค์กรจะทำอะไรให้ได้ ผลงานอะไร ทำอย่างไร ทำโดยใคร ทำเมื่อไร ซึ่งเมื่อคิดตลอดจนได้แผนงานหรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีออกมาแล้ว ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยมีประสิทธิภาพสูง ทั้งในแง่ผลผลิตสูง ต้นทุนต่ำ และชนะคู่แข่งได้ในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การวางแผนจะมีขั้นตอน แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ก) การกำหนดเป้าหมาย และ ข) การวางแผนเพื่อให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์การ คือ การจัดโครงสร้างงานที่ประกอบด้วยกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย เป็นแผนก หรือเป็นกอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โครงสร้างที่ดีจึงต้องสามารถชี้ชัดได้ว่า ใครต้องทำงานใด และใครจะต้องรายงานต่อใคร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมีระเบียบในขณะปฏิบัติงานเป็นกลุ่มได้อย่างดี

การจัดโครงสร้างองค์การโดยมีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ระหว่างกิจกรรมและตำแหน่งต่าง ๆ นี้เอง จะช่วยให้มั่นใจได้ตลอดเวลาว่า การทำงานจะสามารถประสานกันได้และอยู่ภายใต้การควบคุมเสมอ โครงสร้างองค์การที่ดีขึ้นจึงเป็นขั้นตอนงานการจัดการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการแผน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า เมื่อลงมือปฏิบัติงานจริงแล้วงานต่าง ๆ จะบรรลุผลสำเร็จลงได้ การจัดองค์การจะช่วยให้เกิดผลดีที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อ

การทำงาน โดยจะไม่มีตำแหน่งงานที่ขาดหรือเกิน และในชั้นปฏิบัติจะไม่เกิดการสับสน หรือการทำงานก้าวถอยซ้ำซ้อนกัน ผู้ทำงานต่างจะรู้ถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ฝ่ายต่าง ๆ จะรู้ว่าหน่วยงานใดไว้เป็นหน่วยปฏิบัติ และหน่วยงานใดเป็นหน่วยที่ปรึกษา และโดยสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้จะช่วยให้ทุก ๆ ฝ่ายสามารถประสานการทำงานได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งข้อขัดแย้งต่าง ๆ จะไม่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การจัดโครงสร้างองค์การ ก็คือ การมุ่งพยายามจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งหลายเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ สะดวก และราบรื่น โดยมีขั้นตอนการจัด ๒ ชั้น คือ

ก) การจัดกลุ่มงานที่จำเป็นเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย

ข) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการจัดในการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการที่เกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานในทุกตำแหน่งงาน หลักการและนโยบายของหน้าที่การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะใช้ยึดถือปฏิบัติก็คือ การพยายามให้เป็นไปตามหลัก “วางคนให้เหมาะกับตำแหน่งงาน” หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุดตลอดเวลานั่นเอง

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถพร้อมก็คือ การต้องทำการคัดเลือก ปฐมนิเทศ การอบรมและพัฒนาบุคคล ตลอดจนการประเมินงานและการจัดระบบรางวัลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจการทำงาน และการริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี จะทุ่มเททำงานให้องค์การเป็นอย่างดีตลอดไป

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึง กิจกรรมทางการจัดการโดยผู้นำหรือผู้บริหารในการบังคับบัญชาให้การทำงานต่าง ๆ ภายในโครงสร้างองค์การดำเนินไปโดยราบรื่นมีการประสานงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ทั้งนี้ความพยายามของผู้บริหารในการสร้างศิลปะการบังคับบัญชาที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดีนั้น คือ ต้องฝึกทักษะให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทการทำงานนั่นเองซึ่งในการนี้สร้างความเข้าใจโดยมีทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) นับว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น และการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์จะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความคล่องตัวสามารถประยุกต์ศิลปะการสั่งการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามสถานการณ์ได้

กล่าวโดยสรุป หน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการชักนำ และช่วยเหลือผู้ใต้ บังคับบัญชาให้ทำงานของตนอย่างดี ทั้งนี้โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีนั่นเอง

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าการทำงานต่าง ๆ จะสำเร็จผล ตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนการควบคุมที่สำคัญนั้นจะต้องมีการวัดผลงาน สิ่งที่ได้ ทำได้ มีการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าที่ตั้งไว้ และการดำเนินการแก้ไขเมื่อมีสิ่งผิดปกติหรือที่มีเหตุการณ์ทำให้ผลงานคลาดเคลื่อนจากที่กำหนดไว้ในแผน ด้วยกลไกของการควบคุมดังที่กล่าวนี้ การควบคุม จึงต้องมีการพิจารณาคงใจให้ชัดว่าจะวัดผลงานอะไร จะวัดโดยวิธีการอย่างไร จะใช้เกณฑ์อะไรเป็นตัววัด

หลักและนโยบายของการควบคุมนั้น พื้นฐานจะอยู่ที่ “การควบคุมคน” ผู้ทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานต่าง ๆ จะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดนั้นจะอยู่ที่คนปฏิบัติงานมากกว่าวัตถุสิ่งของ หรือเครื่องจักร ด้วยแนวความคิดดังกล่าว การควบคุมที่มีประสิทธิภาพจึงอยู่ที่การพยายามติดตามดูว่า มีงานในความรับผิดชอบของใครบ้าง ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม และการพยายามกำกับให้ผลงานของผู้ทำงานทุกจุดเบนกลับเข้าสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยเทคนิคที่ใช้ในการควบคุมในทางการจัดการนั้น วิธีการจะกระทำโดยการประเมินผลงาน การวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา และการให้ข้อเสนอแนะปรึกษาต่าง ๆ นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการที่ประกอบด้วยหน้าที่การจัดการ ทั้ง ๕ ประการนี้ จึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่พึงต้องปฏิบัติ เพื่อการบริหารงานและบริหารคนในระบบองค์การธุรกิจเพื่อให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากหน้าที่งานการจัดการนี้ หากนำมาสรุปพิจารณาเป็นขอบเขตงานที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องคอยจัดการตลอดเวลาแล้ว จะเห็นว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องที่ผู้บริหารต้องคอยจัดการจะมี ๓ สิ่ง คือ

ก. การจัดการเกี่ยวกับด้านความคิด คือ ต้องคอยคิดวิเคราะห์สถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์การธุรกิจสามารถ “วางแผน” เพื่อให้สามารถมีทางเลือกแผนงานที่ดีที่สุด

ข. การจัดการเกี่ยวกับสิ่งของ คือ การจัดองค์การเพื่อให้มีการจัดแบ่งกิจกรรมและจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรวมเป็นกลุ่มงานที่ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. การจัดการเกี่ยวกับคน คือ เป็นส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งหน้าที่การจัดการที่เกี่ยวกับคนทั้ง ๓ หน้าที่ คือ การจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ และการสั่งการเพื่อให้มีการปฏิบัติงานโดยศิลปะ การปกครองบังคับบัญชาที่ดี รวมทั้งการควบคุมเพื่อติดตามดูแลและกำกับการทำงานของคนให้เข้าสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นการจัดการเกี่ยวกับคนทั้งสิ้น การเปลี่ยนจาก ความไม่มี

ประสิทธิภาพ ที่สืบเนื่องมาจากวิธีปฏิบัติแบบไม่มีหลักเกณฑ์ มาเป็นความมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยตัวผู้บริหารตามความรับผิดชอบที่ควรจะมีมากกว่าเดิม

การจัดการที่มีหลักเกณฑ์นี้มีหลักการที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๖๘}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนด “วิธีที่ดีที่สุด” (One Best Way) สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่าง

๒. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงานและจะต้องมีการอบรมคนงาน ให้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้องด้วย และจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานและคนงาน ซึ่งเชื่อว่าคนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น

๔. ต้องมีการประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน

ฮอริ ฟาโยล์ (Henri Fayol) กล่าวถึง หน้าที่การจัดการ หรือ Management Functions^{๖๙} เชื่อว่าเป็นไปได้ที่เราจะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจัดการที่สามารถใช้ได้กับการจัดการทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล ได้สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

๑. เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Functions) กระบวนการจัดการงานประกอบด้วยหน้าที่ต่างๆ ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติขึ้นเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้วย

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้าได้ และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

^{๖๘} สำนักส่งเสริมศึกษาและบริหารสังคม, บทบาทของพระสงฆ์ : ผู้นำสังคมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๖๙} ธงชัย สันติวงษ์, เอกสารคำบรรยาย, การบริหารยุคใหม่ หลักการจัดการ, หน้า ๑๓-๑๖.

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ระบบการบริหาร (Management system) หรือแบบของความเป็นผู้นำ (Leadership pattern) ภายในองค์กรนั้นแบ่งออกได้เป็น ๔ ระบบ คือ^{๗๐}

๒. เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ ปฏิภาณ การศึกษาหาความรู้เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า ความสามารถทางด้านการจัดการ ซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติที่จะเน้นหนักที่เทคนิควิธีการทำงานเป็นสำคัญ

๓. เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management Principles) เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการจัดการไว้ ๑๔ ข้อ คือ^{๗๑}

๑) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) ฟาโยล์ เชื่อว่า อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ และอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ นั่นคือ เมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานใดงานหนึ่ง ผู้นั้นก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) การกระทำใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งที่เกิดขึ้นนั่นเอง

๓) หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) ทั้งนี้เพราะกิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามแผนเพียงอันเดียวร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

๔) หลักของการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) ซึ่งก็คือ สายบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุดในองค์กรจะเอื้ออำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว จะช่วยให้เกิดระเบียบในการติดต่อสื่อสารในองค์กรอีกด้วย

๕) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) คือ การแบ่งงานกันทำตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) คือ ระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานโดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

^{๗๐} Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management Value*, (Tokyo, Japan : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1967), p.4.

^{๗๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕.

๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest) ระบุไว้ว่า เป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียของส่วนรวม ของกลุ่มจะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายของส่วนบุคคล หรือของส่วนย่อยต่าง ๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remunerations) ต้องมีความยุติธรรมและก่อให้เกิดความพอใจ และประโยชน์มากที่สุดแก่ทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ลูกน้อง และเจ้านาย ให้สามารถดำรงอยู่ได้ในภาวะการณ์ปัจจุบัน

๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) การจัดการควรจะต้องมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อจะควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

๑๐) หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) คือ การจัดระเบียบสำหรับการทำงานของคนในองค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตงานให้ถูกต้อง ชัดเจนพร้อมทั้งระบุถึงความสัมพันธ์ต่องานอื่น ผังการจัดองค์การ (Organization Chart) เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือเรื่องของความเอื้ออารีและคุณธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การ

๑๒) หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure) การที่คนเข้าออกมาก ย่อมเป็นสาเหตุของการสั่นเปลี่ยง และทำให้การจัดการงานไม่เกิดประสิทธิภาพดังนั้น ทั้งผู้บริหารและคนงานจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำได้ดีเสียก่อน

๑๓) หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) การช่วยคิดริเริ่มของคนงานทุกคนภายในขอบเขตที่คนคนนั้นพึงมี จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น ตลอดจนแผนงานและเป้าหมายต่าง ๆ ก็จะถูกทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit De Corps) คือ การเน้นถึงความจำเป็นที่ทุกคนในองค์การจะต้องทำงานเป็นกลุ่มอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดีภายในทิศทางเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าภาคราชการหรือภาคธุรกิจเอกชน ความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ

มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมีการเสาะแสวงหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้าทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร ให้ความเห็นว่าเพื่อให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพและได้บุคคลตามต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้คือ^{๗๒}

๑. การเลือกสรรจากคนจำนวนมาก
๒. เลือกสรรโดยคณะกรรมการ
๓. มีเกณฑ์ในการคัดเลือก
๔. สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ทุกฝ่าย

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลไว้ว่าต้องเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้เนื้องานความสามารถดี มีร่างกายแข็งแรง มีบุคลิกลักษณะดี มีความประพฤติเรียบร้อย และสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นได้^{๗๓}

เป้าหมายเบื้องต้นของการคัดเลือกพนักงานก็เพื่อคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมที่จะมาทำงานโดยได้ประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับพนักงานปัจจุบันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งวิธีการที่จะใช้ในการคัดเลือก

นิยะดา ชุนหวงศ์ ได้เสนอวิธีการในการคัดเลือกพนักงานไว้ว่า

๑. คัดเลือกจากใบสมัคร (Application blank) เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ครบหรือดีเกินไปออก
๒. การทดสอบข้อเขียน (Test) จะทดสอบความรู้เพื่อจะนำไปปฏิบัติงาน
๓. การสอบสัมภาษณ์ (Interview) เมื่อผู้สมัครสอบข้อเขียนผ่านก็จะเรียกตัวมาสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูบุคลิกภาพ ท่าทาง ไหวพริบ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้สมัคร^{๗๔}

ประชุม รอดประเสริฐ ได้เสนอแนวทางสำหรับการสรรหา และคัดเลือกบุคคลไว้ดังนี้^{๗๕}

๑. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่จะใช้ร่างกายและจิตใจประสานงานในการปฏิบัติงาน

^{๗๒} วิจิตร วรุตบางกูร, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, ๒๕๒๑), หน้า ๕๗.

^{๗๓} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๑๓๔.

^{๗๔} นิยะดา ชุนหวงศ์, “การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย” ในรายงานผลการวิจัย หมายเลข ๒ สถาบันไทยคดีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๑), หน้า ๗๖.

^{๗๕} ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารโครงการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๕.

๒. ความชัดเจนหรือความชำนาญ (Experience) เป็นการพิจารณาในด้าน ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๓. อายุ (Age) ใช้อายุประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ

๔. เพศ (Sex) เพศมีความเกี่ยวข้องกับงานบางชนิด

๕. การศึกษาและการอบรม (Education and Training) เป็นเครื่องแสดงความสามารถของแต่ละคนที่จะใช้ความรู้เป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาและอบรมมาโดยเฉพาะ

๖. ลักษณะร่างกาย (Physical characteristics) เพราะงานบางอย่างต้องใช้ไวยวะส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นสำคัญจึงต้องพิจารณาร่างกายส่วนนั้นๆ ด้วย

๗. ท่าทางลักษณะ (Appearance) พิจารณารูปร่าง ร่างกาย ความสะอาด

๘. ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน (Initiation and mental alertness) ความสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้นและความสนใจต่อสภาพงาน หาทางแก้ไข

๙. ความถนัด (Aptitude) เชื่อว่าคนที่มีความถนัดสูงจะฝึกอบรมได้ง่าย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพของงานใหม่ และเป็นคุณสมบัติที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

๑๐. ความมั่นคงและความรับผิดชอบ (Stability and responsibility) ได้แก่ รับผิดชอบในทรัพย์สิน การทำงาน และความปลอดภัย การตรวจสอบผลการทำงานของผู้อื่น

๑๑. ทศคติต่อนายจ้าง (Attitude toward employers) อาจใช้วิธีการค้นหาเหตุผลการมาสมัคร เพื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะทำงาน ความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้างในองค์การนั้น

๑๒. บุคลิกภาพ (Personality) พิจารณาลักษณะท่าทีโดยทั่วไปของผู้มาสมัครงานสรุปได้ว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลควรมีกระบวนการ ขั้นตอนเพื่อการกลั่นกรองให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานและตรงกับความต้องการขององค์การ โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การรับสมัคร สัมภาษณ์ขั้นต้น กรอกใบสมัคร สอบคัดเลือก สอบสัมภาษณ์ ตรวจสอบสุขภาพคัดเลือก บรรจุเข้าทำงานและติดตามผลการทำงาน

๓) การบำรุงรักษา

เมื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การแล้วผู้บริหารควรบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์การนานที่สุดด้วยวิธีการต่างๆ

วุฒิชัย จำนงค์ มีความเห็นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลว่าเป็นการ ดำเนินงานที่มุ่งให้บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การมีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้กับองค์การ การบำรุงรักษาบุคคล พิจารณาครอบคลุมไปถึง ๓ กระบวนการ คือ^{๗๖}

๑. กระบวนการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

^{๗๖} วุฒิชัย จำนงค์, พฤติกรรมการตัดสินใจ , (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓). หน้า ๑๑.

๒. กระบวนการรักษาความปลอดภัยในการทำงานและการตรวจรักษาสุขภาพอนามัย

๓. กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่างๆ ของบุคคลผู้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ

วีระ คำพิเศษ ให้ความหมายของการบำรุงรักษาบุคคลว่าการบำรุงรักษาเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล ทั้งในขณะทำงานอยู่ ลางานชั่วคราวและเมื่อพ้นสภาพไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด^{๗๗}

การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการสร้างความพึงพอใจ หรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนั้นๆ แล้ว หน่วยงานนั้นย่อมจะได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้ในที่สุด

เพ็ญศรี วายะวานนท์ กล่าวว่า การจัดกิจกรรมหรือกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลขององค์การที่จะให้เกิดผลดีนั้น ควรคำนึงถึงหลักการที่สำคัญพอจะสรุปได้ดังนี้^{๗๘}

๑. ควรตอบสนองตรงความต้องการของคนทำงาน ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์(Human needs) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านจิตวิทยาและสังคม

๒. ยึดหลักความเสมอภาค พยายามจัดให้คนส่วนใหญ่ในองค์การให้ได้กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้และให้เป็นไปอย่างเสมอหน้ากัน

๓. กิจกรรมที่จัดขึ้นควรเป็นมูลเหตุจูงใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน โดยเป็นส่วนเสริม สร้างผลประโยชน์ร่วมกันของคนทำงานของหน่วยงาน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการจัดกิจกรรมเพื่อบำรุงรักษาบุคคล หลักการนี้ยึดถือให้คนทำงานเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านการเงินและการจัดการ เช่น การสะสมเงินบำเหน็จ การประกันชีวิต การจัดชมรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

๔) การพัฒนาบุคคล

ทุกองค์การจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์การ และการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การความหมายของการพัฒนาบุคคล

^{๗๗} วีระ คำพิเศษ, “ระบบการบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๙), หน้า ๕๓.

^{๗๘} เพ็ญศรี วายะวานนท์, “การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน” พัฒนบริหารศาสตร์ (มกราคม ๒๕๒๓), หน้า ๑ – ๑๒.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคลตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพดีขึ้น^{๗๙}

เทเลอร์ (Taylor W Frederick) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์บิดาแห่งการบริหารได้ พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานที่ทำแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตาม วัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกัน การจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จะจ่ายให้ ตามผลผลิตทั้งหมดสำหรับส่วนที่เกินมาตรฐาน

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติ ที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคน จะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้น จากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการไปลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น^{๘๐}

วิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่ม ที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล กล่าวถึง ลักษณะผู้บริหารที่ดี (นายใช้ เพื่อนชม ลูกน้องชอบ) ผู้บริหารที่เกือบดี (นายชอบ เพื่อนชม ลูกน้องเฉย) ผู้บริหารที่ไม่ดี (นายไม่ชอบ เพื่อนเฉย ลูกน้องชัง) และผู้บริหารที่หาดีไม่ได้ (นายเฉย เพื่อนชัง ลูกน้องชัวเพราะตัวเองก็ชัว) ส่วนลักษณะผู้บริหารที่ไม่พึง

^{๗๙} นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, “หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร”, (วารสารนักบริหาร ๒ ธันวาคม ๒๕๒๑), หน้า ๒๐๘.

^{๘๐} ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมผู้บริหารปกครองทางตลาด, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๘.

ประสงค์ คือ มาดประชัน กันทำลูกน้อง ยกย่องตน สนแต่เรื่องอื่น ตื่นเจ้านาย ใฝ่สองชั้น ฉันทำเอง และไม่เกรงใคร^{๘๑}

สมาน รังสิโยภุชย์ เห็นว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน^{๘๒}

พอล และเคนเนต (Paul and Kenneth) ได้มีความเห็นตรงกับ โรเบิร์ต แอล. แคทซ์ (Robert L. Katz) ที่ได้คิดค้นวิธีการที่เรียกว่า "สามทักษะ" (Three - Skill Method) พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหาร ๓ ด้าน สรุปสาระสำคัญดังนี้^{๘๓}

๑. ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ใช้เครื่องมือระเบียบวิธีการปฏิบัติงานวิธีการทำงานที่เหมาะสมให้งานบรรลุผลสำเร็จประกอบด้วย ทักษะ ๓ ทักษะ คือ การวางแผน กระบวนการกลุ่มและติดต่อสื่อความหมาย และการจัดการ

๒. ทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับคน สามารถเข้าใจและจูงใจคนอื่นให้ร่วมมือร่วมใจทำงานได้อย่างดี ประกอบด้วยทักษะ ๓ ทักษะ คือ การจูงใจและบำรุงขวัญ การประสานงานและการใช้หลักกรรม

๓. ทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถเข้าใจถึงส่วนต่างๆ ของหน่วยงานที่สัมพันธ์กัน สามารถคิดวิเคราะห์ตัดสินใจให้งานต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะ ๓ ทักษะ คือการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการขจัดความขัดแย้ง

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวถึงวิธีการ "สามทักษะ" ไว้ว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตน ได้ดีเพียงใด จะประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะทั้ง ๓ ดังมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้^{๘๔}

๑. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึงความสามารถในการใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ในการบริหารงานให้บรรลุผล เป็นทักษะที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองได้ไม่ยากส่วนมากจะบรรจุไว้ในวิชาต่างๆ ทางบริหาร ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะต้องมีประกอบด้วย ๑) ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) ๒) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย (Group process

^{๘๑}เกรียงไกร เศรษฐกุลกุล, ปกิณกะสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

^{๘๒}สมาน รังสิโยภุชย์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๒), หน้า ๗๓.

^{๘๓}Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. *Management of Organization Behavior*. (New Jersey : Prantice-Hall, Inc., 1977), pp. 6-7.

^{๘๔}วิจิตร ศรีสะอ้าน, *หลักและระบบบริหารการศึกษา*, เล่มที่ ๑, หน่วยที่ ๑-๒, (นนทบุรี : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๓๗-๓๘.

and Communication Skills) ๓) ทักษะด้านการจัดการ (Management and Organization Skills)

๒. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้ที่สำคัญจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์พยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลัก รู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลงาน

๓. ทักษะเชิงโนมตี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงาน ในทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานจะขาดเสียไม่ได้ ทักษะนี้ ผู้บริหารจะต้องมี ประกอบด้วย ๑) การตัดสินใจ (Making Decisions) และ ๒) การจัดการความขัดแย้ง (Managing Conflict)

สรุปได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งทางการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นความจำเป็นเพราะจะทำให้บุคคลในองค์การมีขีดความสามารถสูงอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใดโดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน และให้ทำงานไประยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลดูเป็นระยะๆ ว่าผลงานที่ปรากฏจากการกระทำของบุคคลดังกล่าวเป็นอย่างไร ถ้าได้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติออกมาและประเมินคุณค่าได้แล้ว ก็จะมีการเสริมหรือแก้ไขปัญหาก็พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คืออาจจะตอบแทนความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นพร้อมสวัสดิการอื่นๆ ให้ หรืออาจโยกย้ายสับเปลี่ยนหรือแก้ไขด้วยวิธีการอื่นๆ ซึ่งหากกระทำได้อย่างถูกต้อง นอกจากจะช่วยให้การผลิตและการทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานอีกด้วย^{๘๕}

^{๘๕} ธงชัย สันติวงษ์, “การวางแผนกำลังคน” การบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๒๒๕

จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคล เพื่อดูความก้าวหน้าของงานและความสามารถของลูกจ้าง^{๘๖}

นอกจากนี้ ได้แสดงถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ ๖ ประการ คือ^{๘๗}

๑. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล
๒. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
๓. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน
๔. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคคล
๕. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน
๖. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ประชุม รอดประเสริฐ ได้สรุปขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลไว้ดังนี้^{๘๘}

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. กำหนดแบบและคุณลักษณะของงานที่จะประเมินผล
๓. กำหนดผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
๔. กำหนดวิธีการประเมินผล
๕. การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

พนัส หันนาคินทร์ ได้เสนอขั้นตอนหรือกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน แบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน คือ^{๘๙}

๑. การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๔. การจัดโครงการเพื่อพัฒนาตัวบุคคล
๕. การประชุมปรึกษาภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาตัวบุคคล

^{๘๖} จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล, “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๘๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

^{๘๘} ประชุม รอดประเสริฐ, “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา” ในเอกสารประกอบคำสอน *วิชาการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๘), หน้า ๕๕.

^{๘๙} พนัส หันนาคินทร์, *การศึกษาของไทย*, หน้า ๑๐๔.

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนนั้น ส่วนใหญ่เป็นภารกิจของผู้บริหาร ทำให้การประเมินผลเกิดความคลาดเคลื่อนและไม่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินการของโรงเรียน ละเลยการประเมินผลงานทางวิชาการ ดังนั้น คุณค่าของบุคลากรจึงเป็นไปตามความพึงพอใจส่วนบุคคล

ชูศักดิ์ เทียงตรง สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลไว้ว่า เมื่อบุคคลใดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด และรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากจะมี ส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้ทำงานมากขึ้นแล้ว ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคลให้มีมาตรฐานเพื่อที่จะใช้เครื่องมือในการประเมินผล เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานหลายแบบแต่ละแบบมีข้อดี ข้อเสีย ที่ผู้ประเมินต้องศึกษาให้เข้าใจและเลือกใช้ให้ถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด^{๙๐}

สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ^{๙๑}

เริงศักดิ์ ปานเจริญ กล่าวถึงเหตุที่ต้องมีโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น มีหลายประการดังนี้^{๙๒}

๑. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขีดความสามารถของหัวหน้างานในการวินิจฉัยผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากขึ้น
๒. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีจุดประสงค์เพื่อให้การทำงานของพนักงานดีขึ้น ขวัญกำลังใจสูงขึ้น อัตราการหมุนเวียนเข้า – ออกของพนักงานลดลง การขาดงานน้อยลง และมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทางที่ดีขึ้นและ เป็นจริงมากขึ้น
๓. วิธีควบคุมดูแลแบบมีส่วนร่วมในระดับโรงงานนั้น จะเป็นไปได้ก็ต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการมีบทบาทร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๙๐} ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๙), หน้า ๕.

^{๙๑} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๒๑๐.

^{๙๒} เริงศักดิ์ ปานเจริญ, หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน, (กรุงเทพมหานคร : เอช.เอ็น.กรุ๊ป, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗.

๒.๖ การศึกษาของคณะสงฆ์

๒.๖.๑ ความเป็นมาของการศึกษาของคณะสงฆ์

การศึกษาของพระสงฆ์ในสมัยที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้ายังทรงมีพระชนม์ชีพมีสองประการคือ คัมภีร์ เป็นการศึกษาพระธรรมวินัยอันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธองค์และวิปัสสนาธุระ ซึ่งเป็นการศึกษาพระกรรมฐานอันเป็นอุบายการฝึกจิตใจของคนให้สะอาดผ่องแผ้วปราศจากกิเลสทั้งมวล

ครั้นเมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผร์เข้าสู่ประเทศไทย พระมหากษัตริย์ไทย ตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นต้นมา ทรงบำเพ็ญพระองค์เป็นองค์ศาสนูปถัมภ์และโปรดฯ ให้มีการศึกษาทั้งด้านปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ โดยเฉพาะการศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานของการศึกษาเล่าเรียนพระพุทธศาสนา มีการเรียนทั้งภาษาบาลีและคัมภีร์พระไตรปิฎก ซึ่งเรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมในอดีตมิได้จัดเป็นโรงเรียนแต่จัดสอนกันเองภายในวัด จนกระทั่งถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ตั้งโรงเรียนแห่งแรกขึ้นที่วัดมหรณพาราม ทำให้การศึกษาและศาสนาแยกขาดจากกัน มีการจัดการเรียนการสอนภาษาบาลีตามหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ โดยใช้ตำราเรียนเป็นภาษาไทยและเรียนจากคัมภีร์บาลีที่จัดพิมพ์ขึ้นแทนการเขียนจากคัมภีร์ใบลานรวมทั้งสอนวิธีเขียนยันต์แทนการสอบปากเปล่า

ในปี พ.ศ. ๒๔๕๔ มหาเถรสมาคมได้กำหนดหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมขึ้นเพื่อกำหนดความรู้ของคณาจารย์แก่สามเณร สำหรับยกเว้นการเกณฑ์ทหารตามพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ร.ศ. ๑๒๔ (พ.ศ. ๒๔๔๘) ประกอบด้วยวิชา ธรรมวิภาค วินัยบัญญัติ พุทธประวัติ และเรียงความ แก่กระทัธรรมโดยใช้แบบเรียนนวโกวาท พุทธศาสนสุภาษิต และพุทธานุพุทธประวัติ กำหนดให้เรียกผู้ที่สอบผ่านองค์กัธรรมตามหลักสูตรนี้ว่า นักธรรมชั้นตรีและขยายในเวลาต่อมา เป็นหลักสูตรนักธรรมชั้นโท และหลักสูตรนักธรรมชั้นเอก ครบบริบูรณ์ ในปีพ.ศ. ๒๔๖๔ หลักสูตรดังกล่าวมีผลบังคับใช้เรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. ๒๔๘๔ จึงได้มีการออกระเบียบว่าด้วยการจัดศาสนศึกษาและระเบียบนี้ได้มีการปรับปรุงหลายครั้ง^{๙๓}

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งบัญญัติว่าการศึกษาสงฆ์หมายถึง สิ่งที่พระภิกษุสามเณรต้องเล่าเรียนศึกษาค้นคว้าทำความเข้าใจ ส่วนคณะสงฆ์หมายถึง บรรดาพระภิกษุที่ได้รับการบรรพชาอุปสมบทจากพระอุปัชฌาย์ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายที่ใช้บังคับก่อนพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะปฏิบัติศาสนกิจในหรือนอกราชอาณาจักรส่วน

^{๙๓} มานพ พลไพรินทร์, หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การ ศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

วิชาการพระพุทธศาสนา หมายความว่า วิชาการซึ่งจัดให้พระภิกษุสามเณรศึกษาตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีสนามหลวง
๒. หลักสูตรปริญญาศาสนบัณฑิตของสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์
๓. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์^{๙๔}

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา โดยยกเลิกข้อความในมาตรา ๓ และใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓ วิชาการพระพุทธศาสนา หมายความว่า วิชาการซึ่งจัดให้พระภิกษุสามเณรศึกษาตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีสนามหลวงด้วยเหตุผลว่าเนื่องจากได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานด้านการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรปริญญาศาสนศาสตรบัณฑิตและพุทธศาสตรบัณฑิตขึ้นโดยเฉพาะแล้ว”

การศึกษาพระปริยัติธรรม มีหลักสูตรการศึกษาจำแนกได้ดังนี้

๑. หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แบ่งออกเป็นหลักสูตรสำหรับพระภิกษุสามเณรมี ๓ ระดับ ได้แก่ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก โดย ก.พ. เทียบวิทยฐานะนักธรรมชั้นตรีให้เท่ากับประโยคประถมศึกษาตอนต้น (ป.๔) นักธรรมชั้นโท เท่ากับประโยคประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๕) และนักธรรมชั้นเอก เท่ากับประโยคประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๖) และหลักสูตรสำหรับฆราวาสมี ๓ ระดับ ได้แก่ ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโทและธรรมศึกษาชั้นเอก^{๙๕}

๒. หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มี ๘ ระดับ ได้แก่ ประโยค ๑-๒ และเปรียญธรรม ๓-๔-๕-๖-๗-๘-๙ (ป.ธ.๓-ป.ธ.๙) กระทรวงศึกษาธิการเทียบความรู้ให้ตามประกาศลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๖ ให้เปรียญธรรม ๓ ประโยค (ป.ธ.๓) เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้นและเปรียญธรรม ๕ ประโยค (ป.ธ.๕) ที่สอนวิชาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมหรือแผนกบาลี หรือ

^{๙๔} สุทธิพงศ์ ดันตยาพิศาลสุทธิ, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อมด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕.

^{๙๕} กรมการศาสนา, การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐๖.

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีเวลาสอนไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ชั่วโมงเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนเปรียญธรรม ๙ ประโยค (ป.ธ.๙) มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี^{๙๖}

๓. หลักสูตรปริญญาตรีได้แก่ พุทธศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งกำหนดให้นักศึกษาทุกคนต้องศึกษาวิชาแก่นพระพุทธศาสนาจำนวน ๕๐ หน่วยกิต ประกอบด้วยวิชาภาษาบาลี พระไตรปิฎกศึกษา พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก พระอภิธรรมปิฎกธรรมประยุกต์ ธรรมปฏิบัติ และศาสนปฏิบัติ โดยหลังจากจบการศึกษาแล้วต้องปฏิบัติศาสนกิจสนองงานมหาวิทยาลัยในเพศบรรพชิตอีกอย่างน้อย ๑ ปี จึงจะได้รับปริญญาบัตร^{๙๗}

๔. หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้เรียนวิชาการพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศาสนปฏิบัติ ภาษาบาลี และธรรมวินัย เป็นวิชาบังคับแก่น ๓๖ หน่วยกิต ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ ๒๑ หน่วยกิตในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรทั้ง ๔ ประเภทตามที่กล่าวมา สามารถจำแนกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งจัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรม ส่วนกลุ่มที่ ๒ เป็นหลักสูตรที่ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาร่วมกับวิชาสามัญอื่นๆ ได้แก่ หลักสูตรมหาวิทยาลัยสงฆ์และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมประยุกต์^{๙๘}

๒.๖.๒ หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษา

หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาได้กำหนดแบบเรียนแต่ละวิชาไว้ดังนี้^{๙๙}

ตารางที่ ๒.๒ หลักสูตรนักธรรมชั้นตรีและธรรมศึกษาชั้นตรี

นักธรรม		ธรรมศึกษา
รายวิชา	แบบเรียน	
๑. เรียงความแก้กระทู้ธรรม	พุทธศาสนสุภาษิตเล่ม ๑	- เรียงความแก้กระทู้ธรรม ธรรม และ ตำนาน ใช้
๒. ธรรม	นวโกวาทแผนกธรรมวิภาคและคิหิ	

^{๙๖} กรมการศาสนา. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐๕.

^{๙๗} สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง, รายงานการวิจัย การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๑.

^{๙๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๙๙} อ้างแล้ว, หน้า ๑๒.

	ปฏิบัติ	หลักสูตร นักธรรมชั้นตรี
๓. ตำนาน	- พุทธประวัติ ๑-๒-๓ - ปฐมสมโพธิ พระนิพนธ์สมเด็จพระสังฆราช (ปุสสเทว) - ศาสนพิธีเล่ม ๑ ขององค์การศึกษา	- วินัยใช้หนังสือเบญจศีลเบญจธรรม อุโบสถศีลของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ญาณวรเถร)
๔. วินัย	- นวโกวาท แผนกวินัยบัญญัติ - วินัยมุข เล่ม ๑	

ตารางที่ ๒.๓ หลักสูตรนักธรรมชั้นโทและธรรมศึกษาชั้นโท

นักธรรม		ธรรมศึกษา
รายวิชา	แบบเรียน	
๑. เรียงความแก้กระทู้ธรรม ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนอง เทศนาโวหาร ยกสุภาษิตขึ้น มาอ้าง ๒ แห่ง ไม่ให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความให้สับสนเนื่อง ติดต่อกันสนิท	- พุทธศาสนสุภาษิตเล่ม ๒	ใช้หลักสูตรนักธรรมชั้นโท เว้น วินัย
๒. ธรรม แก้ปัญหาธรรม วิภาคพิสดารออกไป	- ธรรมวิภาคปริจเฉทที่ ๒	
๓. ตำนานแก้ปัญหามูลพุทธ ประวัติ	- อนุพุทธประวัติ และพุทธประวัติอันกล่าวเฉพาะประวัติพระสาวกสังคติกถา, - ปฐมสมโพธิพระนิพนธ์ของพระสังฆราช (ปุสสเทว) - ศาสนพิธี เล่ม ๒ ขององค์การศึกษา	
๔. วินัย แก้ปัญหาวินัย พิสดารออกไป	- วินัยมุขเล่ม ๑-๒	

ตารางที่ ๒.๔ หลักสูตรนักเรียนชั้นเอกและธรรมศึกษาชั้นเอก

นักเรียน		ธรรมศึกษา
รายวิชา	แบบเรียน	
๑. เรียงความแก้กระทู้ธรรม ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนอง เทศนาโวหาร ยกสุภาษิตอื่น มาอ้าง ๓ แห่งอย่าให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความให้สับสนเนื่องกัน สนิท	- พุทธศาสนสุภาษิตเล่ม ๓	ใช้หลักสูตรนักเรียนชั้นเอก เว้นวินัย
๒. ธรรม ปัญหาธรรมโดย ปรมัตตเทศนา	- ธรรมวิจารณ์ส่วนปรมัตต ปฏิบัติและสังสารวัฏ สมถ กรรมฐาน วิปัสสนากรรมฐาน มหาสติปัฏฐาน คิริमानนทสูตร	
๓. ตำนาน แก้ปัญหา พุทธานุพุทธประวัติกับข้อ ธรรมในท้องเรื่องนั้น	- พุทธประวัติ ๑-๒-๓ - ปฐมสมโพธิพระนิพนธ์สมเด็จพระ สังฆราช (ปุสสเทว) - พุทธานุพุทธประวัติ - อนุพุทธประวัติ - พระปฐมสมโพธิ พระนิพนธ์ สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรม พระปรมาภิไธยชิโนรส	
๔. วินัยแก้ปัญหาวินัยมี สังฆกรรม เป็นต้น	- วินัยมุข เล่ม ๓	

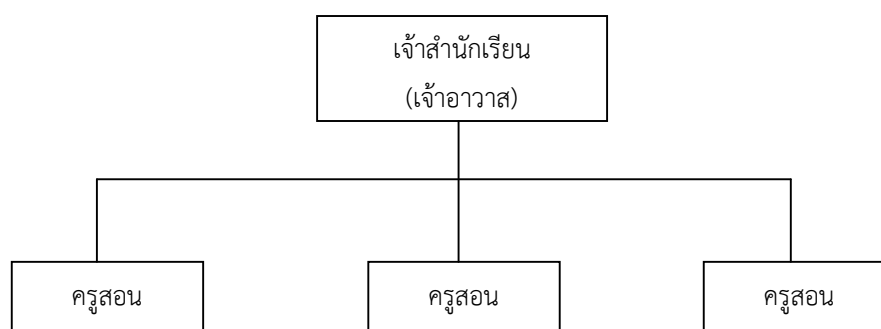
อนึ่งการศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยผู้เข้าสอบเปรียญตรี คือ ประโยค ๑-๒-๓ ต้องสอบผ่านนักเรียนชั้นตรีก่อน ผู้เข้าสอบเปรียญโท คือ ประโยค ๔-๕-๖ ต้องสอบผ่านนักเรียนชั้นโทก่อน และผู้เข้าสอบเปรียญเอก คือ ประโยค ๗-๘-๙ ต้องสอบผ่านนักเรียนชั้นเอกก่อน ดังนั้นตั้งแต่รัชกาลที่ ๖ เป็นต้นมา พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาพระปริยัติธรรม จึงต้องศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและแผนกบาลีควบคู่กันสำหรับพระภิกษুবวชใหม่หรือพระ

นวกะ เพื่อให้เป็นแบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ มหาเถรสมาคมมีมติให้วัดทุกวัดจัดการเรียนการสอน โดยนำหลักสูตรนักระรมชั้นตรีมาใช้โดยอนุโลม และให้อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าคณะ ภาคเจ้า สังกัดเป็นผู้กำหนดการสอบและประกาศผลการสอบซึ่งเรียกว่า “การสอบพระนวกะ” ส่วนการสอบ พระปริยัติธรรมแผนกธรรมหรือนักธรรมสนามหลวงแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้กำหนด^{๑๐๐}

๒.๗ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

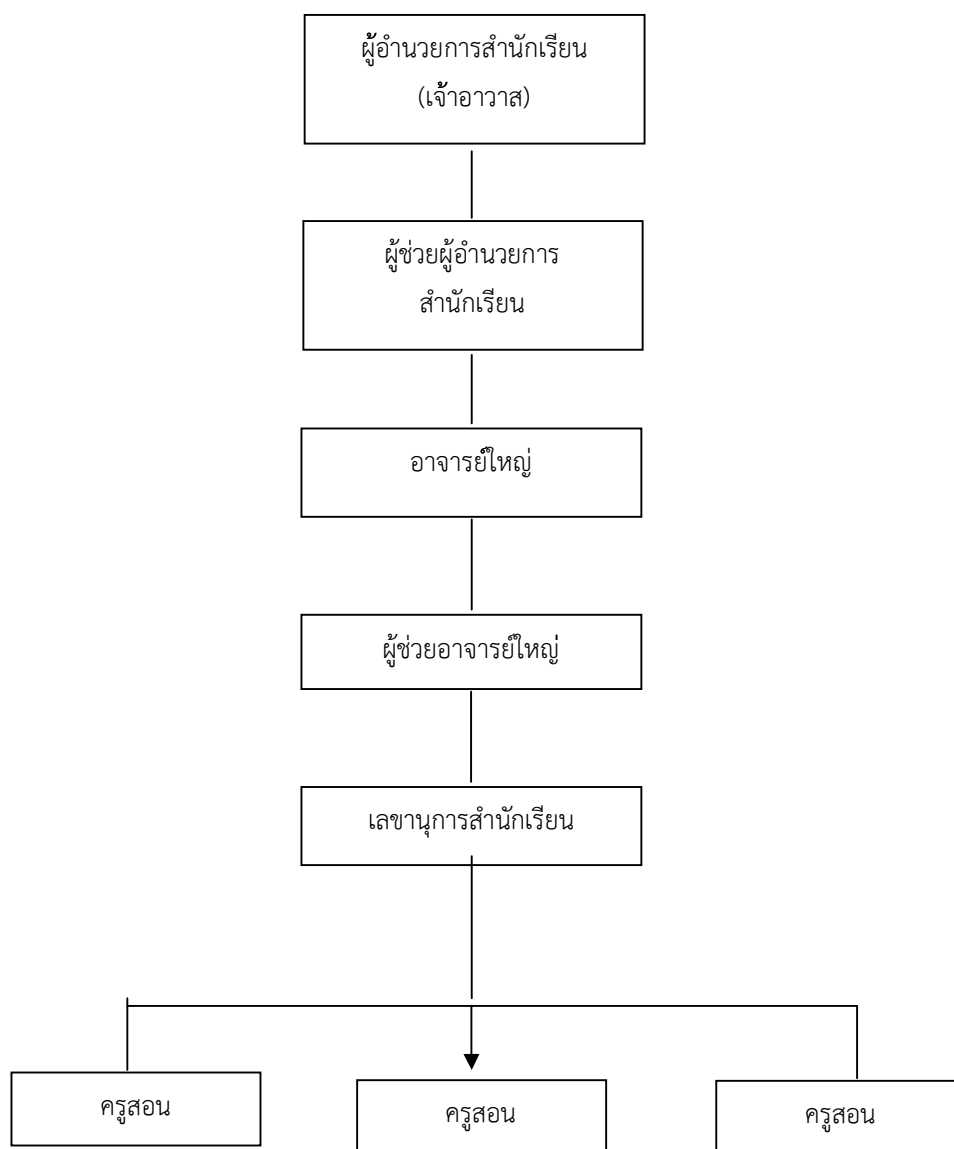
๒.๗.๑ รูปแบบการบริหารการจัดการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนวัดและคณะจังหวัดเป็นผู้จัดสอนในความ รับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนด หลักสูตรและจัดการสอบโดยใช้ข้อสอบกลางเรียกว่า “การสอบสนามหลวง” ในทุกระดับ ส่วนการ จัดการเรียนการสอนและการบริหารสำนักเรียน วัดและท้องถิ่นดำเนินการเองโดยคณะกรรมการ การศึกษาสงฆ์มิได้เข้าไปควบคุมดูแล และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหาร สำนักเรียน การจัดการ ศึกษาขึ้นอยู่กับความพร้อมของสำนักเรียนด้านบุคลากรทุนทรัพย์ และผู้เรียนเป็นสำคัญ บางที่ไม่ได้ จัดเพราะขาดความพร้อม วัดที่เปิดเป็นสำนักเรียนแล้วมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรม ไม่เหมือนกัน ต่างดำเนินงานตามความเหมาะสม สภาพการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนโดยทั่วไป ขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียน ครูสอนมิได้กำหนดว่าต้องมีวุฒิครูแต่มีความรู้ในเนื้อหาและมีศรัทธาที่จะสอน ก็สามารถเป็นครูสอนได้ สำหรับการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมส่วน ใหญ่จะมีการจัดรูปแบบการจัดองค์กร ๒ แบบ ดังแผนภาพข้างล่างนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ การบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก

^{๑๐๐} สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง, สถิติผลการสอบธรรมสนามหลวง ของสนามหลวงแผนกธรรม



แผนภาพที่ ๒.๓ การบริหารการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่

การจัดองค์การที่ไม่ซับซ้อนเนื่องจากมีจำนวนพระภิกษุสามเณรเรียนน้อยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการจัดของแต่ละวัดที่มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก ตามแผนภูมิที่ ๒.๒ และโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด จะมีพระภิกษุสามเณรเรียนมาก ดังนั้นการบริหารจึงมีการจัดองค์การที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ตามแผนภูมิที่ ๒.๓

๒.๗.๒ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคลหมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำตามที่ผู้บริหารต้องการ^{๑๐๑}

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการบำรุงรักษาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนดูแลให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารผู้บริหารที่หวังความสำเร็จในการบริหารงาน จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานอยู่เสมอ ฉะนั้น การบริหารบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมจะต้องมีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลและเกณฑ์การประเมินผลงานของครูสอนด้วย

๒.๗.๓ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสามารถแยกได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) การคัดเลือกครูใหม่ การคัดเลือกครูใหม่เข้ามาทำการสอนนั้น ผู้บริหารในฐานะที่เป็นเจ้าสำนักเรียน และรับผิดชอบในสำนักเรียน จำเป็นที่จะต้องเลือกเฟ้นครูใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานนั้นให้เหมาะสมโดยยึดหลัก “ความสามารถและถนัดในการสอนแต่ละวิชา” อาจจะเลือกจากศิษย์เก่าที่จบมาจากสำนักเรียนนั้นๆ หรือขอจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงที่เห็นสมควรและเหมาะสม

๒) การปฐมนิเทศครูใหม่ การปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ของสำนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในสำนักเรียน และเป็นการเตรียมครูใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีกำลังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วยทั้งนี้เพราะว่าครูใหม่มีความต้องการในด้านที่พัก การเข้ากับครูเก่าให้ได้เร็วที่สุด เข้าใจในจุดประสงค์และนโยบายของสำนักเรียน และรู้จักกับชุมชนที่ได้อุปการะวัด

๓) การอบรมครูประจำการ การอบรมครูประจำการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ สมรรถภาพ และเจตคติอันเหมาะสมให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพที่สุด สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงาน และเตรียมตัวที่จะรับความรับผิดชอบสูงขึ้นได้แก่การอ่านและการฟังปาฐกถาการวิจัยการประชุมสัมมนา ทักษะศึกษา เป็นต้น

^{๑๐๑} กรมการศาสนา, กองแผนงาน, การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘๔.

๔) การสร้างขวัญหรือกำลังใจ ขวัญหรือกำลังใจ หมายถึง สภาวะของจิตใจที่แสดงออกมาให้ปรากฏอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแง่ของความพอใจและความไม่พอใจ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความเด็ดเดี่ยว ความท้อแท้ความอดทนระอาใจ เป็นต้นขวัญหรือกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง เป็นสิ่งเปราะและแตกง่าย และมักจะไม้อยู่กับร่องกับรอยอย่างถาวร

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครู ดังนี้ คือ

- (๑) ลักษณะท่าทีและบทบาทของเจ้าสำนักเรียน
- (๒) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- (๓) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายดำเนินงานของเจ้าสำนักเรียน เพื่อน

ครูและทายาทภิกษาที่บารุงวัด

- (๔) การให้บำเหน็จรางวัล
- (๕) สภาพการปฏิบัติงาน
- (๖) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและทางจิตใจ

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานของครูที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า ได้ผลดีเพียงใด เพื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ก่อนลงมือปฏิบัติ หรือเปรียบเทียบกับแนวนโยบาย หรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้องคำนึงถึงเวลาเป็นส่วนประกอบอีกด้วย

๒.๗.๔ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มี ๑๐ ประการ คือ^{๑๐๒}

- ๑) การเตรียมงานหรือการเตรียมการสอนและโครงการสอน
- ๒) ความสามารถในการเสนอบทเรียนและให้ความรู้แก่นักเรียน
- ๓) การกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน
- ๔) ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
- ๕) ทักษะวิธีสอนและเทคนิคในการสอน
- ๖) วินัยและการควบคุมชั้น
- ๗) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน
- ๘) บุคลิกภาพ
- ๙) ความสัมพันธ์ต่อคณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- ๑๐) เจตคติ และคุณภาพของการสอน

๒.๗.๕ การบริหารงบประมาณ

^{๑๐๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๘.

งบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้จากงบประมาณการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อยู่ในความดูแลของกรมศาสนาในส่วนงานพัฒนาการศาสนศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งใน ๖ แผนงานตามภาระหน้าที่ของกรมการศาสนา ได้แก่ แผนงานบริหารการศาสนา แผนงานทำนุบำรุงและส่งเสริมการศาสนา แผนงานพัฒนาการศาสนศึกษา แผนงานเผยแพร่การศาสนาและส่งเสริมจริยธรรม แผนงานวิจัยการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม แผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์

การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแก่นักเรียน/สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของกรมการศาสนาดำเนินการ ดังนี้

- ๑) เงินอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรมจัดให้โดยเฉลี่ย สำนักเรียนละ ๒๖,๐๐๐ บาท/ปี
- ๒) เงินอุดหนุนศูนย์ครูพระปริยัตินิตเทศน์ ตามจำนวนพระปริยัตินิตเทศน์ประจำศูนย์จัดให้โดยเฉลี่ยรัฐปีละ ๔,๐๐๐ บาท/ปี
- ๓) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายเดือนครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมชั้นต้นจัดให้รัฐปีละ ๔๐๐ บาท/เดือน
- ๔) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายเดือนครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมชั้นสูงจัดให้รัฐปีละ ๖๕๐ บาท/เดือน
- ๕) เงินอุดหนุนส่งเสริมการศึกษาอบรมพระปริยัติธรรมก่อนสอบจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๖) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการจัดอบรมหลักสูตรฝึกหัดครูสอนพระปริยัติธรรมจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๗) เงินอุดหนุนแม่กองธรรมสนามหลวงในการจัดการศึกษาจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๘) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการประสานงานการศึกษาและร่วมกิจกรรมทางการศึกษาจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๙) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการติดตามประเมินผลและจัดเก็บข้อมูลของเจ้าหน้าที่จัดให้ตามความเหมาะสม

กรมการศาสนา ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดฯให้มีการปรับปรุงการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ เข้าสู่ระบบโรงเรียนเป็นครั้งแรกและในระยะต่อมาได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของสงฆ์อีกหลายฉบับยังผลให้การศึกษาของสงฆ์มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๓๕ การศึกษาพระปริยัติธรรมจำแนกเป็นสี่ประเภท คือ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมศึกษา(ระดับมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา) การศึกษา

พระปริยัติธรรมแผนกธรรม(ระดับประถมศึกษา) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา(ระดับมัธยมศึกษา) และการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์(ระดับอุดมศึกษา)^{๑๐๓}

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมสำนักเรียนวัดและคณะจังหวัดเป็นผู้จัดสอนในความรับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดหลักสูตรและจัดการสอบโดยใช้ข้อสอบกลางเรียกว่า “การสอบสนามหลวง” ในทุกระดับ ส่วนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสำนักเรียนวัดและท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ได้เข้าไปควบคุมดูแล และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียนการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความพร้อมของสำนักเรียนด้านบุคลากรทุนทรัพย์ และผู้เรียนเป็นสำคัญบางปีไม่ได้จัดเพราะขาดความพร้อมวัดที่เปิดเป็นสำนักเรียนแล้วมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรมไม่เหมือนกันต่างดำเนินงานตามความเหมาะสมสภาพการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนครูสอนมิได้กำหนดว่าต้องมีวุฒิครูแต่มีความรู้ในเนื้อหาและมีศรัทธาที่จะสอนก็สามารถเป็นครูสอนได้^{๑๐๔}

การสอบธรรมศึกษาทุกชั้น จะกำหนดให้มีขึ้นช่วงวันแรม ๒-๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ของทุกปีถ้าตรงกับวันเสาร์-วันอาทิตย์ จะขยับเป็นวันจันทร์-วันศุกร์ เพียงวันเดียวในภาคเช้าจะสอบวิชาเรียงความแก้กระทู้ธรรมก่อน ส่วนเวลาบ่ายจะสอบวิชาธรรมวิจารณ์ วิชาพุทธานุกุศลประวัติและวิชากรรมบถ สถานที่สอบสำนักแม่กองธรรมจะแจ้งให้นักเรียนหรือวัดที่ผู้เข้าสอบสังกัดอยู่ทราบซึ่งทางสำนักเรียนหรือวัดจะแจ้งให้ผู้เข้าสอบทราบอีกต่อหนึ่งก่อนวันสอบ^{๑๐๕}

พระราชวรดิฐ (อดุลย์ อมโร) กล่าวว่างบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมศึกษา ได้จากงบประมาณการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อยู่ในความดูแลของกรมศาสนาในส่วนงานพัฒนาการศาสนศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งใน ๖ แผนงานตามภาระหน้าที่ของกรมศาสนา ได้แก่ แผนงานบริหารการศาสนา แผนงานทำนุบำรุงและส่งเสริมการศาสนา แผนงานพัฒนาการศาสนศึกษา แผนงานเผยแพร่งานศาสนาและส่งเสริมจริยธรรม แผนงานวิจัยการ

^{๑๐๓} การศึกษาผลงานวิจัย ของกรมการศาสนาปีงบประมาณ ๒๕๓๕-๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔.

^{๑๐๔} กรมการศาสนา.การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี.(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕.

^{๑๐๕} ดิวิชั่นเตรียมสอบ ธรรมศึกษาชั้นเอกรวมทุกวิชา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเสียง, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม แผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอ็ดส์ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแก่นักเรียน นักศาสนศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของกรมการศาสนา ดำเนินการดังนี้^{๑๐๖}

สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราลงกรณ วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม ทรงเห็นว่า การศึกษานักธรรมมิได้เป็นประโยชน์แก่พระภิกษุสามเณรเท่าที่ควร แต่ยังเป็นประโยชน์แก่พุทธศาสนิกชนทั่วไปอีกด้วย โดยเฉพาะข้าราชการครู จึงทรงตั้งหลักสูตรนักธรรมสำหรับฆราวาสขึ้น เรียกว่า ธรรมศึกษา ครบทั้ง ๓ ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก โดยใช้หลักสูตรเดียวกับนักธรรมเว้นแต่ วิชาวินัยที่กำหนดให้เรียนวิชาเบญจศีลเบญจธรรม และอุโบสถศีลแทน เปิดสอบครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๒ มีพุทธศาสนิกชนชายหญิงเข้าสอบเป็นจำนวนมาก นับเป็นการส่งเสริมการศึกษา พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น^{๑๐๗}

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการ

ในการวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับการจัดการ ในเรื่อง "การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

พระไพศาล สุธงษิตโต (โนทยา) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๙๗ ๒.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือน สวัสดิการ มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน^{๑๐๘}

พระธนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์" ผลการวิจัยพบว่า ๑. พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหาร

^{๑๐๖} พระราชวรดิฐ (อดุลย์ อดิเรก), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม แผนกศึกษา เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓).

^{๑๐๗} ดิเรกเตรียมสอบ ธรรมศึกษาชั้นเอกรวมทุกวิชา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเขียน, ๒๕๕๐).

^{๑๐๘} พระไพศาล สุธงษิตโต (โนทยา), “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

กิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ๒. ผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าพระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน ๓. ข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์ควร มีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุน ส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจการบางอย่างภายในวัดอย่างเป็นระเบียบนอกจากนี้ ควรให้พระภิกษุ สามเณร ได้สั่งสอนศีลธรรมแก่ประชาชน ให้พระภิกษุสามเณร ทำวัดให้เป็นระเบียบ มีแบบแผน ตลอดจนให้พระภิกษุ สามเณร ดูแลสถานที่วัดให้ปราศจากอบายมุข และยาเสพติด^{๑๐๙}

ศาสตราจารย์ ดร. ธีระวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษา วิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา วัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการศึกษาของผู้บริหารสำนักวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาได้นำหลักทฤษฎีการจัดการศึกษาทั้งตะวันออกตา แนวพุทธและตะวันตก มาประยุกต์อย่างครบวงจร เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถาน ศึกษา ครู นักเรียน สื่อ การเรียนการสอนตลอดจนบริบทที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้ปกครองนักเรียน การจัดสถานศึกษาให้เหมาะสมแก่การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์จากอดีตถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็นส่วนใหญ่ๆ คือ หลักสูตรในการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย ความเหมาะสมของหลักสูตรวิธีการดำเนินงานการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนเช่น จุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีสอนของครู ประเภทของพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก คือ (๑) แผนกธรรม (๒) แผนกบาลี และ (๓) แผนกสามัญ ในปัจจุบัน เน้นการศึกษา แผนกสามัญ เพราะมีผู้สนใจเรียนมากกว่า ในการบริหารจัดการศึกษาของพระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่ว สุนนมหาเถร) และพระเทพกิตติรังษี (ทองสา วรลาโภ) ที่ท่านได้บริหารจัดการการศึกษา โรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา ก็ได้อนุวัติตามยุคสมัยเพื่อให้เหมาะสมแก่ผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง ๓ ประเภท โดยมีผลสัมฤทธิ์ในด้านพระปริยัติธรรมแผนกธรรม บาลีมากกว่าแผนกสามัญศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักศาสนศึกษาวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา อย่างเช่น พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่ว สุนนมหาเถร) และ พระเทพกิตติรังษี (ทองสา วรลาโภ) ได้มุ่งมั่นทุ่มเทร่างกาย

^{๑๐๙} พระชนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์), "การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์", **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

และแรงใจ ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และพื้นที่ใกล้เคียง โดยมุ่งส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการแบ่งสายงานการบริหารจัดการออกเป็นแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายธรรมบาลี ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง เป็นต้น เพื่อให้แต่ละฝ่ายทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน โดยสถานศึกษาได้ทุ่มเทสรรพกำลังในการสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีขวัญและกำลังใจด้วยดีมาตลอด และยังได้ให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่ผู้เรียนดี ประพฤติดี จำนวนหลายรูปที่สามารถสอบไล่เข้าสถาบันการศึกษาอื่นๆ ของรัฐเมื่อจบการศึกษาจากสถานศึกษานี้ไปแล้ว และบุคคลเหล่านั้น ก็เป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร หน่วยงานในการพัฒนาประเทศชาติ

ผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้น มีจุดเด่น คือ ทำให้ผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่สามารถที่จะสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสถาบันการศึกษาต่างๆ และสามารถทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งสำคัญหลายด้านทางสังคม โดยจะเห็นได้จากเกียรติคุณต่างๆ ที่โรงเรียนได้รับจากองค์กรและมหาวิทยาลัย ในด้านพฤติกรรมของผู้เรียนก็เป็นที่น่าภูมิใจ เพราะเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์แก่ตนและครอบครัว หากคิดเป็นร้อยละ จะเห็นว่า ร้อยละ ๒๐ ของผู้จบการศึกษา สามารถสอบเข้าศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยได้ ขณะเดียวกัน ผู้เรียนยังได้ตระหนักต่อบทบาทของความเป็นศาสนทายาทที่ดี ช่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อีกทางหนึ่ง โดยประพฤติกรรมอยู่ในระเบียบวินัยของวัดและในความเป็นพระภิกษุสามเณรอันส่งผลต่อการปกครองคณะสงฆ์ในภาพรวม ตลอดจนการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและทำให้เกิดศรัทธาแก่ประชาชนผู้ส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาวัธธาตุ^{๑๑๐}

พระมหาลำพึง ธีรบุญโญ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความ

^{๑๑๐} ศาสตราจารย์ศรีธรรม, “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษาวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา วัธธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตก ต่างกันทุกด้านจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารไม่ควรเลือกใช้งาน เลือกปฏิบัติในแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยหลักเหตุผล ด้านหลักคุณธรรม ควรยก เลิก ระบบอุปถัมภ์ และพิจารณาตามผลงานและความสามารถ หลักความโปร่งใส ควรมีการตรวจสอบได้ ในทุกกรณี ควรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ด้านหลักมีส่วนร่วม ควรให้ บุคลากรหรือข้าราชการมีส่วนร่วมในการเลื่อนตำแหน่งกับผู้บังคับบัญชาด้านหลัก ความรับผิดชอบ ควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควรช่วยกัน รับผิดชอบทรัพย์สินของหน่วยงาน ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารธรรมาภิบาล อยู่เสมอ การปฏิบัติงานควรยึดหลักความไม่ประมาทเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน^{๑๑๑}

พระครูใบฎีกาสุนิห์ สุวิชาโน (สอนเล็ก) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการการศึกษาตามแนววิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชมนิมิตร อำเภอพระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นผู้ปกครอง มีอายุ ระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท และระดับชั้นที่บุตรหลานเรียนคือระดับประถมศึกษาปีที่ ๖

ความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ ของโรงเรียนวัดชมนิมิตร คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่า ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธของ โรงเรียนวัดชมนิมิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๑๒}

สุแทน โคตรภูเวียง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคคณะสงฆ์๙ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญ ในภาคคณะสงฆ์ ๙ ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างการบริหารที่คล้ายคลึงกันคือ เป็น

^{๑๑๑}พระมหาลำพึงม ชีรปณโย, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนคร สวรรค์”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๑๒}พระครูใบฎีกาสุนิห์ สุวิชาโน (สอนเล็ก), “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาตาม แนววิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชมนิมิตร อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๓).

แบบโครงสร้างสายงานหลักโดยมีผู้จัดการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดรองลงมามีครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ลดหลั่นกันลงมา ซึ่งมักจะมี ๔ ฝ่าย คือ ธุรการ วิชาการ ทะเบียนและปกครอง ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง ๖ ด้าน คือ วิชาการ บุคลากร ธุรการ กิจกรรมนักเรียนอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับกลาง ปัญหาการขาดแคลนปัจจัยการบริหารที่สำคัญได้แก่ เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่มีความสามารถทางการศึกษา^{๑๑๓}

พระมหามณเฑียร อีรานนุโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พ.ศ.๒๔๘๙ – ๒๕๓๐” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้น ตามความเห็นชอบของคณะสงฆ์ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เริ่มจัดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีหลักสูตรทั้งวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษา การศึกษาในระบบของรัฐ ซึ่งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยขออนุญาตจากรัฐ ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับพระภิกษุสามเณร ซึ่งเป็นที่นิยมของพระภิกษุสามเณรเป็นจำนวนมาก แต่คณะสงฆ์ไม่เห็นด้วยเพราะหลักสูตรมีแต่วิชาสามัญล้วน ไม่มีวิชาฝ่ายพระธรรมวินัยเลย การดำเนินการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์สำหรับพระภิกษุสามเณรพบว่า มีปัญหา และอุปสรรคเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะระบบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ทั้งในด้านการบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผล รวมถึงในด้านคุณภาพ และสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา อันเป็นผลมาจากการไม่ได้รับความเอาใจใส่หรือใส่ใจอย่างจริงจังจากรัฐและคณะสงฆ์^{๑๑๔}

สรุปผลการวิจัยในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์จากอดีตถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็นส่วนใหญ่ๆ คือ หลักสูตรในการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายความเหมาะสมของหลักสูตรวิธีการดำเนินงานการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน เช่น จุดประสงค์การเรียนรู้วิธีสอนของครู ประเภทของพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก คือ (๑) แผนกธรรม (๒) แผนกบาลี และ (๓) แผนกสามัญ ในปัจจุบัน เน้นการศึกษาแผนกสามัญ เพราะมีผู้สนใจเรียนมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้น มีจุดเด่น คือ ทำให้ผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่สามารถที่จะสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสถาบันการศึกษาต่างๆ และสามารถทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งสำคัญหลายด้านทางสังคม

^{๑๑๓} สุแทน โคตรภูเวียง, “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคคณะสงฆ์ ๙”, **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๐).

^{๑๑๔} พระมหามณเฑียร อีรานนุโท (จารังกิจ), “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พ.ศ.๒๔๘๙ – ๒๕๓๐”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔).

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ในการวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเรื่อง "การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอลำปาง จังหวัดพิจิตรหรืออยุธยา" ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ขุนคำ) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่” ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารจัดการ ๗ งาน คือ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยผู้บริหารคนเดียวอยู่ในระดับมาก, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจอยู่ในระดับมาก, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ควรให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดงบประมาณดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม^{๑๑๕}

พระบุญประทาน ญาณทีโป (ทะปะละ) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกบาลี:กรณีศึกษาวัดจองคำ อำเภองาวจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๒” ผลการวิจัย ๑.ปัจจัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีวัดจองคำในด้าน ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒.ปัจจัยความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปอาคารสถานที่ ด้านบริหารจัดการหลักสูตรเนื้อหา ด้านบุคลากรผู้นำปฏิบัติการสอนของครู และ ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๑๖}

^{๑๑๕} พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ขุนคำ), “การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๖} พระบุญประทาน ญาณทีโป (ทะปะละ) , “ศึกษาปัจจัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกบาลี:กรณีศึกษาวัดจองคำ อำเภองาวจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ประดิษฐ์ ดีเลิศ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและโรงเรียนการกุศลวัดในเขตเทศบาลนครขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ โรงเรียนการกุศลวัด มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับแนวพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมากที่สุดและเมื่อประเมินคุณภาพของการศึกษาแล้วพบว่า โรงเรียนทั้งสองประเภทดังกล่าวสามารถผลิต คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ให้กับสังคมไทยได้มาก โดยเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษากรณีตัวอย่างทั้งสองแห่งว่า มีความก้าวหน้าในการดำรงชีวิตและมีพฤติกรรมที่ไม่ก่อปัญหาให้กับสังคมประเทศชาติแต่ประการใด^{๑๑๗}

พระมหาธานินทร์ ฐิติวิโร (อินทวิ) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า มีนักเรียนตอบแบบสอบถาม ๑๙๒ รูป ระดับอายุของนักเรียนส่วนใหญ่ ๑๖-๒๐ ปี การศึกษาเดิมก่อนเข้าเรียนพบว่า ส่วนมากจบชั้นประถมศึกษา ๖ เกี่ยวกับครอบครัวพบว่า ส่วนใหญ่เคนอาศัยอยู่กับบิดามารดา บิดามารดาอยู่ด้วยกันและยังมีชีวิตอยู่ อาชีพของบิดามารดาพบว่าส่วนใหญ่ทำนา รายได้ส่วนใหญ่ระบุไม่ได้

เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก (คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๘)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อ แล้วสามารถปรับเข้ากับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเรื่องอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมการนำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ซึ่งได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา คือเมื่อนักเรียนมีความต้องการจะประสบความสำเร็จทางการเรียนแล้ว นักเรียนควรจะมี ความขยันหมั่นเพียร มีความคิดและจิตใจที่ตั้งมั่นในการศึกษาเล่าเรียน พร้อมทั้งมีความคิดไตร่ตรองโดยใช้เหตุผลต่อการเรียน

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นอกจากทำให้ทราบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จ.ศรีสะเกษ แล้ว ยังสามารถนำผลไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกห้องเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมและ

^{๑๑๗} ประดิษฐ์ ดีเลิศ, “ศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและโรงเรียนการกุศลวัดในเขตเทศบาลนครขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

บรรยากาศในห้องเรียน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน^{๑๑๘}

พระมหาพจน์ สุวโจ (พญัศพัทพิทยางกูร) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม : ศึกษากรณีนักธรรมชั้นตรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรหรือหนังสือแบบเรียนสำหรับนักธรรมชั้นตรี ในด้านประวัติความเป็นมา จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และคัมภีร์อ้างอิง โดยมีประชากรทั้งหมด ๓๐๘ รูป ประกอบด้วยเจ้าสำนักศาสนศึกษาจำนวน ๑๓ รูป ครูสอนจำนวน ๓๐ รูป นักเรียน จำนวน ๑๒๐ รูป ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร จำนวน ๑๒ รูป ผู้บริหารหลักสูตร จำนวน ๑๘ รูป และนิสิต จำนวน ๑๑๕ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ๑๙๙ ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (๒) ด้านปัจจัยเบื้องต้น คุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน มีความเป็นกัลยาณมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ขาดด้านเทคนิคการสอน ผู้เข้ามาศึกษามีความแตกต่างกันด้านอายุและพื้นฐานการศึกษา สถานที่เรียนมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนแต่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย (๓) ด้านกระบวนการ การจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมปานกลาง เพราะส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่ดี ควรจัดกิจกรรมการสอนนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียนควรพิจารณาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น^{๑๑๙}

ภริสา ปราบบริบูรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียนหรือบุคคลทุกกลุ่มโดยรวม มีความเห็นว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีปัญหาการบริหารงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางสาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานวิชาการงานบริหารบุคคล งานบริหารธุรการและการเงินและงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเกิดจากปัญหาทางการเงิน และวัสดุอุปกรณ์ สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียน

^{๑๑๘} พระมหาธานินทร์ ฐิตวิโร (อินทวิ), “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๑๙} พระมหาพจน์ สุวโจ (พญัศพัทพิทยางกูร), “การประเมินหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม : ศึกษากรณีนักธรรมชั้นตรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

เกิดจากปัญหาด้านวิธีการจัดการและคน และสาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกิดจากปัญหาคน และเงิน^{๑๒๐}

พระราชวรดิฐ(วิฑูรย์ อาจารย์สุโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองสงฆ์ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันผู้บริหารและครูสอนที่มีอายุพรรษา และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์ อายุจริงและวุฒิการศึกษาสามัญศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ระบบการคัดเลือกบุคคลขาดความชัดเจน บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีหน่วยงานเฉพาะ ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม^{๑๒๑}

จากการศึกษาวรรณกรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังมีปัญหาที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลายด้านโดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล และการงบประมาณ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม กระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ได้ ๕ ด้านคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์และกระบวนการบริหารงานบุคคลของการศึกษาสงฆ์ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด ยังไม่มีความสมบูรณ์เท่าที่ควรฉะนั้น กระบวนการบริหารงานบุคคลทางด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร คณะสงฆ์และสังคม ต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมที่คณะสงฆ์ ราชการ กรมการศาสนาและองค์กรอื่น ๆ จัดให้แก่พระภิกษุสามเณรได้ศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกบาลี แผนกธรรม

^{๑๒๐} ภูริสา ปราบริปู, “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๕).

^{๑๒๑} พระราชวรดิฐ (วิฑูรย์ อาจารย์สุโก), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓).

แผนกสามัญศึกษา และการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้นมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะแผนกธรรมดั่งนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี แผนกสามัญ และแผนกธรรม มาประกอบการศึกษาวิจัย

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกธรรม) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านการบริหารหลักสูตร ๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน ๓. ด้านการวัดผลประเมินผล ดังแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียน ครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๔๑๒ รูป^๑

๓.๒.๑ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน ๑๙๖ คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน^๒ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ สำหรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๕ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

^๑ สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองท่าเรือ, เอกสารประกอบการประชุมพระสังฆาธิการ, ๒๕๕๔-๒๕๕๕, หน้า ๑๒. (เอกสารอัดสำเนา).

^๒ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐-๑๑.

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประสานงานกับเจ้าคณะอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียน ครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำมาตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป แสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ประชากรทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
๑. สำนักเรียนวัดจำปา	๕๔	๒๖
๒. สำนักเรียนวัดกลาง	๕๐	๒๓
๓. สำนักเรียนวัดไก่อ้น	๖๓	๓๐
๔. สำนักเรียนวัดแค	๖๕	๓๑
๕. สำนักเรียนวัดบึง	๖๗	๓๓
๖. สำนักเรียนวัดศาลาลอย	๖๑	๒๙
๗. สำนักเรียนเสด็จ	๕๒	๒๔
รวมทั้งหมด	๔๑๒	๑๙๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑).ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒).กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓).กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔).สร้างเครื่องมือในการสอบถาม

๕).นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖).นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗).ปรับปรุงแก้ไข

๘).จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางในการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม กรณีศึกษา อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)^๓ มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้ครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในอำเภอใกล้เคียง ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง

^๓ สุวรีร์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

กับกลุ่มประชากร ที่จะทำการศึกษากำหนด ๓๐ รูป เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถาม ในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับประชากรที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของการประชากรที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑).ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒).หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑.อาจารย์ พระมหาอำนาจ อัสการี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำตำแหน่ง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ,ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำตำแหน่ง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผศ.ชัชชัย ไชยสา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำตำแหน่ง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ผศ.อนุภูมิ โชวเกษม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำตำแหน่ง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือข้อความคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความหรือคำถามนั้นไว้หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum X}{N} \quad \text{แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N \quad \text{แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}^{\text{๔}}$$

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๕

๓).หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ นักเรียน ครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในสำนักเรียนวัดพะยอม อำเภอดงขี้เหล็ก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป และนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๖ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าเท่ากับ ๐.๙๑๗

๔).นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑.การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร การจัดการเชิงพุทธ ถึงเจ้าคณะอำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียน ครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จำนวน ๑๙๖ รูป ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้ นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

^๔ ประคอง กรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๗.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓ - ๒๔๔.

^๖ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับทัศนคติต่อการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของครูสอน และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๗ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) แล้วนำเสนอผลงานในรูปของตารางพร้อมประกอบคำบรรยาย

^๗ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา
ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาแผนกสามัญศึกษา วุฒิการศึกษา
แผนกนักธรรม และวุฒิการศึกษาแผนกบาลี

๔.๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
ธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ
พรรษา ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาแผนกสามัญศึกษา วุฒิ
การศึกษาแผนกนักธรรม และวุฒิการศึกษาแผนกบาลี รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = ๑๙๖)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๖๗	๓๔.๒
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๐๗	๕๔.๖
๓๑ – ๔๐ ปี	๕	๒.๖
๔๑ – ๕๐ ปี	๖	๓.๑
๕๑ – ๖๐ ปี	๔	๒.๐
๖๑ ปีขึ้นไป	๗	๓.๖
พรรษา		
๑ – ๕ พรรษา	๑๑๓	๕๗.๗
๖ – ๑๐ พรรษา	๗๑	๓๖.๒
๑๑ พรรษาขึ้นไป	๑๒	๖.๑
วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙๐	๔๕.๙
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี	๘๘	๔๔.๙
ปริญญาโท	๑๘	๙.๒
วุฒิการศึกษาปริญญัตติธรรม (แผนกนักธรรม)		
นักธรรมชั้นตรี	๙๙	๕๐.๕
นักธรรมชั้นโท	๗๘	๓๙.๘
นักธรรมชั้นเอก	๑๙	๙.๗
วุฒิการศึกษาปริญญัตติธรรม (แผนกบาลี)		
ประโยค ๑-๒ – ป.ธ.๓	๑๒๙	๖๕.๘
ป.ธ.๔-๕	๓๑	๑๕.๘
ป.ธ.๖-๗	๗	๓.๖

ไม่มีวุฒิบาลี	๒๙	๑๔.๘
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๔	๒๗.๖
๖-๑๐ ปี	๑๐๙	๕๕.๖
๑๑-๑๕ ปี	๓๓	๑๖.๘
รวม	๑๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ซึ่งเป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายได้แต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

อายุ มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ รองลงมาคืออายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๖ และอายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ ตามลำดับ

พรรษา มีพรรษา ๑-๕ พรรษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗ รองลงมาคือมีพรรษา ๖-๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ พรรษา ๑๑ พรรษาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖.๑ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ รองลงมา คือ นักธรรมชั้นโท คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ นักธรรมชั้นเอก คิดเป็นร้อยละ ๙.๗ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) มีวุฒิเปรียญธรรม ๑-๒ – เปรียญธรรม ๓ ประโยค มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ รองลงมา คือ เปรียญธรรม ๔ – ๕ ประโยค คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ เปรียญธรรม ๖ – ๗ ประโยค คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ ตามลำดับ และมีข้อมูลที่เป็นข้อมูล ไม่มีวุฒิบาลี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖ – ๑๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ และดำรงตำแหน่ง ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘

๔.๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาพรวม

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๒๓	๐.๔๓๙	มาก
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๐๗	๐.๕๖๑	มาก
๓. ด้านการวัดผลประเมินผล	๔.๐๐	๐.๖๐๙	มาก
ภาพรวม	๔.๑๒	๐.๕๐๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการบริหารหลักสูตร (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการบริหารหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สำนักเรียนได้มีการชี้แจงให้นักเรียนรับรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร ลักษณะเนื้อหาวิชา การวัดและประเมินผล	๔.๓๔	.๗๕๘	มาก
๒. สำนักเรียนได้จัดให้มีการรวบรวมเอกสารต่างๆ หรือเอกสารเพิ่มเติมที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์	๔.๓๖	.๗๒๗	มาก

๓. สำนักเรียนส่งเสริม รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ ให้อาจารย์ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับ หลักสูตรและการเรียนการสอน	๔.๒๒	.๗๖๓	มาก
๔. สำนักเรียนส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาบาลีเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน	๔.๔๑	.๖๙๙	มาก
๕. สำนักเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อผลิตคู่มือ ตำราเรียนต่างๆ ใช้ประกอบการเรียนการสอน	๔.๒๖	.๗๒๒	มาก
๖. สำนักเรียนสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำคู่มือการ เรียนการสอนขึ้นมาเอง	๔.๑๒	.๘๑๑	มาก
๗. สำนักเรียนจัดให้มีฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่าน หนังสือ การแนะแนว ไว้บริการแก่อาจารย์และ นักเรียน	๔.๒๘	.๗๘๓	มาก
๘. สำนักเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการเรียนการสอนแก่อาจารย์	๔.๒๓	.๗๔๗	มาก

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ด้านการบริหารหลักสูตร

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการบริหารหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๙. สำนักเรียนจัดให้มีหนังสือเรียน และแหล่งความรู้ ให้นักเรียนค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน	๔.๔๑	.๗๑๔	มาก
๑๐. สำนักเรียนจัดหาทุนหรือมีกองทุนการศึกษาให้			

สวัสดิการแก่นักเรียนเหมาะสม	๔.๓๐	.๗๖๒	มาก
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๔๓๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภотаเรื่อ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภотаเรื่อ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภотаเรื่อ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการจัดการเรียนการสอน (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การจัดเวลาหรือคาบชั่วโมงในการเรียนการสอน ของอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม	๔.๑๖	.๗๕๔	มาก
๒. สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน ไม่มี ข้อจำกัดในเรื่องของอายุ พรรษาขึ้นอยู่กับความ สนใจและความพร้อม	๔.๒๙	.๗๓๗	มาก
๓. มีการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสมแก่อาจารย์และ นักเรียนเช่น จัดชั้นเรียนแยกเป็นกลุ่มเก่ง ปาน กลาง และไม่เก่ง	๓.๙๕	.๘๙๐	ปานกลาง
๔. มีการจัดให้อาจารย์ที่มีความชำนาญในเรื่องที่ สอน และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจง่าย ได้สอนในรายวิชาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๓.๖๘	๑.๐๑๙	ปานกลาง
๕. มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนัก เรียน	๔.๓๑	.๗๕๑	มาก
๖. มีการใช้อาจารย์แบบ พี่สอนน้อง เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลนอาจารย์	๔.๓๖	.๗๔๒	มาก
๗. สำนักเรียนให้ความร่วมมือในการวางแผนการ จัดการเรียนการสอน	๔.๓๑	.๗๑๖	มาก
๘. มีการเตรียมตัว เตรียมเนื้อหา อุปกรณ์การสอน และสื่อการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้พัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตร ต้องการ	๓.๕๙	๑.๐๓๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนการสอน

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๙. มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนหลายๆ วิธี รวมทั้งการอธิบาย การทบทวนหรือทดสอบ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนขึ้นมาเป็นนักเรียนที่เก่งขึ้น	๓.๙๔	.๙๘๘	ปานกลาง
๑๐. อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการเรียนการสอน	๔.๑๐	.๙๑๑	มาก
ภาพรวม	๔.๐๗	.๕๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า การจัดเวลาหรือคาบชั่วโมงในการเรียนการสอนของอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม, สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุ พรรษาขึ้นอยู่กับความสนใจและความพร้อม, มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน, มีการใช้อาจารย์แบบพี่สอนน้องเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์, สำนักเรียนให้ความร่วมมือในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน, อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และมีการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสมแก่อาจารย์และนักเรียนเช่น จัดชั้นเรียนแยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง, มีการจัดให้อาจารย์ที่มีความชำนาญในเรื่องที่สอน และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจง่ายได้สอนในรายวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, มีการเตรียมตัว เตรียมเนื้อหา อุปกรณ์การสอนและสื่อการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ, มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนหลายๆ วิธีรวมทั้งการอธิบาย การทบทวนหรือทดสอบ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนขึ้นมาเป็นนักเรียนที่เก่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านการวัดผลประเมินผล

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการวัดผลประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. มีการทดสอบความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียนที่ เรียนมาเพื่อแก้ไขปรับปรุงในส่วนบกพร่องของ นักเรียน	๔.๑๕	.๗๕๖	มาก
๒. อาจารย์มีการแจ้งให้นักเรียนได้ทราบผลการสอบ ในแต่ละครั้ง	๔.๐๔	.๘๙๑	มาก
๓. มีการจัดให้มีการ .สอบสนามวัด. เพื่อวัดความรู้ นักเรียนก่อนส่งรายชื่อเข้าสอบสนามหลวง	๔.๐๙	.๘๐๒	มาก
๔. มีการทดสอบความรู้ระหว่างเรียนเป็นประจำทุก สัปดาห์	๔.๑๕	.๗๘๐	มาก
๕. ให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรในการเลือก เนื้อหาเพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการเรียน	๔.๐๖	.๘๔๒	มาก
๖. มีการจัดแนะแนวเทคนิควิธีการสอบให้แก่ นักเรียนก่อนเข้าสอบ	๓.๙๒	.๙๕๕	ปานกลาง
๗. การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลาย สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ เรียนภาษาบาลีของนักเรียนได้	๔.๐๔	.๘๑๙	มาก
๘. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลในแต่ละชั้น	๔.๐๙	.๗๙๙	มาก
๙. มีการตรวจปัญหาโดยละเอียดและใช้เกณฑ์ใน การหักคะแนนอย่างเคร่งครัดสอดคล้องกับ			

เกณฑ์ของสนามหลวง	๓.๗๘	๑.๐๖๒	ปานกลาง
------------------	------	-------	---------

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

ด้านการวัดผลประเมินผล

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการวัดผลประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑๐. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและ ประเมินผล	๓.๗๐	๑.๐๔๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๔.๐๐	.๖๐๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอดำรงวิทยารัษฎานุประดิษฐ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีการจัดแนะแนวเทคนิควิธีการสอบให้นักเรียนก่อนเข้าสอบ, มีการตรวจปัญหาโดยละเอียดและใช้เกณฑ์ในการหักคะแนนอย่างเคร่งครัดสอดคล้องกับเกณฑ์ของสนามหลวง, ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอดำรงวิทยารัษฎานุประดิษฐ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผลข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

**๔.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตามสมมติฐาน ดังนี้

๔.๑.๑ สมมติฐานที่ ๑ อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ (n= ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อายุ												F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๐ - ๒๕ ปี		๒๖ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๔๐ ปี		๔๐ ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๓๔	.๕๕๐	๔.๒๗	.๕๔๖	๔.๔๐	.๖๑๒	๔.๒๒	.๕๓๑	๔.๓๒	.๖๖๐	๔.๐๖	๑.๐๐๓	๐.๔๗๕	.๗๙๕
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๑๔	.๕๘๗	๔.๐๑	.๕๒๖	๔.๔๘	.๒๙๕	๔.๐๐	.๖๖๓	๔.๑๓	.๖๐๒	๔.๑๙	.๘๔๗	๑.๐๘๗	.๓๖๙
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๔.๐๑	.๖๒๑	๓.๙๗	.๕๘๘	๔.๓๒	.๓๒๗	๔.๑๐	.๖๙๓	๔.๐๕	.๗๕๙	๔.๐๐	.๙๑๗	๐.๓๕๐	.๘๘๒
ภาพรวม	๔.๑๖	.๕๒๓	๔.๐๘	.๔๖๗	๔.๔๐	.๓๗๐	๔.๑๑	.๕๕๖	๔.๑๗	.๖๖๙	๔.๐๘	.๘๘๗	๐.๕๑๖	.๗๖๔

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า อายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๔.๑.๒ สมมติฐานที่ ๒ พระราชที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามพระราช (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	พรรษา						F	Sig.
	๑ - ๕ พรรษา		๖ - ๑๐ พรรษา		๑๑ พรรษาขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๒๖	.๕๓๗	๔.๓๓	.๕๔๒	๔.๓๗	.๕๒๖	๐.๕๕๐	.๕๗๘
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๐๘	.๕๖๒	๔.๐๕	.๕๙๑	๔.๐๕	.๓๘๗	๐.๐๖๓	.๙๓๙
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๔.๐๒	.๖๒๕	๔.๐๐	.๖๑๕	๓.๘๘	.๔๒๖	๐.๒๕๓	.๗๗๗
ภาพรวม	๔.๑๒	.๕๑๘	๔.๑๓	.๕๑๕	๔.๑๐	.๓๕๔	๐.๐๒๐	.๙๘๐

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระราชที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกันมีระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๔.๑.๓ สมมติฐานที่ ๓ วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา)								F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๓๑	.๕๗๔	๔.๒๗	.๕๓๒	๔.๓๓	.๓๕๖	-	-	๐.๑๗๐	.๘๔๔
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๑๔	.๖๐๕	๔.๐๐	.๕๒๖	๔.๐๗	.๔๘๖	-	-	๑.๓๐๐	.๒๗๕
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๔.๑๐	.๖๓๕	๓.๘๙	.๕๖๑	๔.๐๙	.๖๓๘	-	-	๒.๙๔๓	.๐๕๕
รวม	๔.๑๘	.๕๕๑	๔.๐๕	.๔๖๗	๔.๑๖	.๔๓๕	-	-	๑.๕๒๒	.๒๒๑

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา)ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๔.๑.๔ สมมติฐานที่ ๔ วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)						F	Sig.
	นักธรรมชั้นตรี		นักธรรมชั้นโท		นักธรรมชั้นเอก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๒๙	.๕๔๓	๔.๒๘	.๕๕๖	๔.๓๓	.๔๔๓	๐.๐๔๖	.๙๕๕
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๑๗	.๕๐๗	๓.๙๐	.๕๙๓	๔.๒๖	.๕๕๖	๖.๓๙๔*	.๐๐๒
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๔.๑๐	.๕๖๗	๓.๘๒	.๖๑๓	๔.๒๐	.๖๕๖	๕.๙๔๑*	.๐๐๓

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)						F	Sig.
	นักธรรมชั้นตรี		นักธรรมชั้นโท		นักธรรมชั้นเอก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
รวม	๔.๑๙	.๔๘๘	๔.๐๐	.๕๑๒	๔.๒๖	.๕๐๖	๓.๗๘๑*	.๐๒๔

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันในการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดการประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดการประเมินผล ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน

วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)	$\bar{X}$	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
		๔.๑๗	๓.๙๐	๔.๒๖
นักธรรมชั้นตรี	๔.๑๗		๐.๒๖*	๐.๑๐
นักธรรมชั้นโท	๓.๙๐			๐.๓๖*
นักธรรมชั้นเอก	๔.๒๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกนักธรรม) นักธรรมชั้นตรี และนักธรรมชั้นเอกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภотаเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน มากกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกนักธรรม) นักธรรมชั้นโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภотаเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดการประเมินผล

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกนักธรรม)	$\bar{X}$	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
		๔.๑๐	๓.๘๒	๔.๒๐
นักธรรมชั้นตรี	๔.๑๐		๐.๒๘*	๐.๑๐
นักธรรมชั้นโท	๓.๘๒			๐.๓๘*

นักธรรมชั้นเอก	๔.๒๐			
----------------	------	--	--	--

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) นักธรรมชั้นตรี และนักธรรมชั้นเอกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการวัดการประเมิณผล มากกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) นักธรรมชั้นโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๑.๕ สมมติฐานที่ ๕ วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกบาลี)

(n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกบาลี)						F	Sig.
	ประโยค ๑-๒ – ป.ธ. ๓		ป.ธ. ๔-๕		ป.ธ. ๖-๗			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๔.๒๕	.๕๗๑	๔.๓๙	.๔๐๗	๔.๔๙	.๖๐๔	๑.๓๖๙	.๒๕๗
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๐๔	.๕๘๒	๔.๑๔	.๔๗๘	๔.๕๐	.๔๕๑	๒.๕๑๗	.๐๘๔
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๓.๙๗	.๖๓๑	๔.๐๔	.๕๕๓	๔.๒๗	.๕๗๗	๐.๘๔๓	.๔๓๒
ภาพรวม	๔.๐๙	.๕๓๖	๔.๑๙	.๔๑๐	๔.๔๒	.๕๖๓	๑.๗๔๑	.๑๗๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีอายุ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๔.๑.๖ สมมติฐานที่ ๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง

ท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (n = ๑๙๖)

การจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี		๖-๑๐ ปี		๑๑-๑๕ ปี		๑๖ ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการบริหารหลักสูตร	๑.๓๙	.๕๑๘	๔.๒๐	.๕๕๘	๔.๔๒	.๔๕๒	๔.๒๙	.๕๓๗	๓.๓๙๓*	.๐๓๖
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔.๑๗	.๕๕๓	๓.๙๙	.๕๖๘	๔.๑๙	.๕๓๘	๔.๐๗	.๕๖๒	๒.๙๑๗	.๐๕๖
๓. ด้านการวัดการประเมินผล	๔.๐๖	.๕๘๘	๓.๙๖	.๖๐๗	๔.๐๕	.๖๕๗	๔.๐๐	.๖๐๙	๐.๕๔๒	.๕๘๒
รวม	๔.๒๑	.๔๘๕	๔.๐๕	.๕๑๗	๔.๒๒	.๔๘๑	๔.๑๒	.๕๐๖	๒.๔๗๗	.๐๘๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันในการบริหารหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านการบริหารหลักสูตร ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๕ – ๔.๓๖

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร

พรรษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๓๙	๔.๒๐	๔.๔๒	-
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๙		๐.๑๙*	๐.๐๓	
๖-๑๐ ปี	๔.๒๐			๐.๒๒*	
๑๑-๑๕ ปี	๔.๔๒				
๑๖ ปีขึ้นไป	-				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระสงฆ์ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๕ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการบริหารหลักสูตร มากกว่าพระสงฆ์ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน

พรรษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๕ ปี	๖-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๑๗	๓.๙๙	๔.๑๙	-
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๑๗		๐.๑๙*	๐.๐๒	
๖-๑๐ ปี	๓.๙๙			๐.๒๐	
๑๑-๑๕ ปี	๔.๑๙				
๑๖ ปีขึ้นไป	-				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๕ ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน มากกว่าพระสงฆ์ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖-๑๐ ปี

**๔.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอ
ท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
ธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร**

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. สำนักเรียนไม่ส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาบาลีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากยังใช้หนังสือหลักสูตรของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ และพระมหานายม อุตตโม	๑. ควรส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยการสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น
๒. สำนักเรียนยังขาดฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ไว้ให้บริการแก่อาจารย์และนักเรียน	๒. ควรจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ สื่อโสตทัศนศึกษา และห้องสมุดไว้ให้กับนักเรียนและอาจารย์สำหรับอ่านหนังสือและศึกษาค้นคว้า
๓. สำนักเรียนยังขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการเรียนการสอนแก่อาจารย์	๓. ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ กระดาษ และอุปกรณ์อื่น เพื่อสร้างความสะดวกและคล่องตัวในการสอนของอาจารย์
๔. สำนักเรียนไม่มีหนังสือเรียนและแหล่งความรู้ให้นักเรียนค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน	๔. ควรจัดให้มีการสร้างห้องสมุดและขอบริจาคหนังสือเก่าจากคนทั่วไปเข้าสู่ห้องสมุด
๕. สำนักเรียนขาดทุนหรือกองทุนเพื่อการศึกษา	๕. ควรจัดให้ทุนสนับสนุนนักเรียนทุกคนที่เรียนดี ขยันเรียน ไม่ใช่คอยสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่สอบได้เหมือนที่ผ่านมา

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ พรรษา ทำให้การเรียนการสอนไปได้ช้า เนื่องจากความเข้าใจและช่องว่างของอายุ	๑. ควรมีการอบรมพิเศษให้กับนักเรียนที่มีการพัฒนาการเรียนช้ากว่าปกติ โดยการอบรมพิเศษหรือการติวเข้าในแต่ละรายวิชานั้นๆ
๒. สำนักเรียนไม่มีการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสมหรือจัดตามระดับความรู้ แยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง เพราะสำนักเรียนนักเรียนไม่มากเพียงพอที่จะจัด	๒. ควรมีการอบรมพิเศษให้กับนักเรียนที่มีการพัฒนาการเรียนช้ากว่าปกติ โดยการอบรมพิเศษหรือการติวเข้าในแต่ละรายวิชานั้นๆ
๓. สำนักเรียนไม่มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน	๓. ควรจัดงบประมาณเกี่ยวกับค่าวิทยากรพิเศษหรืออาจารย์พิเศษ
๔. สำนักเรียนขาดอุปกรณ์และสื่อการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย สื่อการเรียนยังเป็นการท่องจำและสื่อแบบเดิมๆ	๔. ควรจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยที่ทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น โดยการจัดงบประมาณหรือการขอรับบริจาค

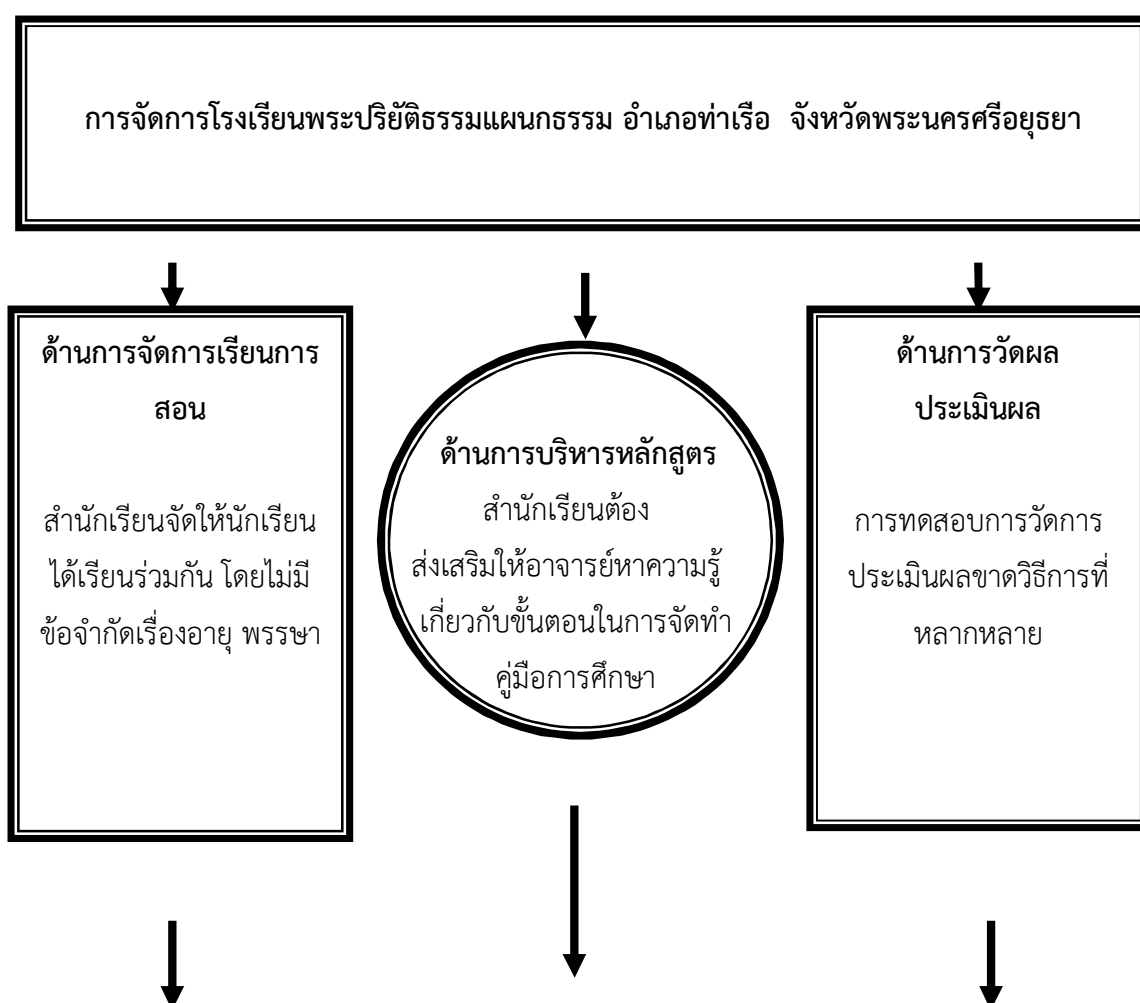
ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดการประเมินผล

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดการทดสอบความรู้ระหว่างเรียน	๑. ควรมีการจัดตั้งทุนให้พระภิกษุสามเณรนำไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลายค่อนข้างจะน้อย ต้องอิงข้อสอบเก่าจากสำหนักเรียนใหญ่ๆและดั่งๆ ไม่สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการเรียนบาลีของนักเรียนได้	๒. ควรมีการออกข้อสอบทดสอบหรือฝึกให้นักเรียนทำความเข้าใจในกระบวนการของการเรียนบาลี
๓. การตรวจปัญหาขาดความละเอียดหรือไม่ได้เป็นไป	๓. ควรเน้นการตรวจปัญหา โดยการส่ง

ตามเกณฑ์ของสนามหลวง	อาจารย์เข้ามาศึกษางานและวิธีการการให้คะแนนตามเกณฑ์ของสนามหลวงในแต่ละปี
๔. การทดสอบการวัดการประเมินผลขาดวิธีการที่หลากหลาย	๔. ควรจัดการประเมินผลแบบใหม่ให้หลากหลายกว่าในอดีตที่ผ่านมา

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



ประยุกต์ใช้ในการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ ๑) ด้านการบริหารหลักสูตร ได้แก่ สำนักเรียนส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากยังใช้หนังสือหลักสูตรของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ และพระมหานายมอุตตโม, สำนักเรียนยังขาดฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ไว้ให้บริการแก่อาจารย์และนักเรียน ๒) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ พรรษา ทำให้การเรียนการสอนไปได้ช้าเนื่องจากความเข้าใจและช่องว่างของอายุ ๓) ด้านการวัดผลประเมินผล ได้แก่ การทดสอบการวัดการประเมินผลขาดวิธีการที่หลากหลาย, การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลายค่อนข้างจะน้อยต้องอิงข้อสอบเก็งจากสำนักเรียนใหญ่ๆและดังๆสม่ำเสมอ ได้ทั้ง ๓ ด้าน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๙๖ คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปที่คำนวณได้จากสูตรของเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกธรรม) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๙๑๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ มีพรรษา ๑-๕ พรรษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗ มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ มีวุฒิเปรียญธรรม ๑-๒ – เปรียญธรรม ๓ ประโยค มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๖ – ๑๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า

๑) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓

๒) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า การจัดเวลาหรือคาบชั่วโมงในการเรียนการสอนของอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม, สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุ พรรษาขึ้นอยู่กับความสนใจและความพร้อม, มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน, มีการใช้อาจารย์แบบพี่สอนน้องเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์, สำนักเรียนให้ความสำคัญร่วมมือในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน, อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และมีการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสมแก่อาจารย์และนักเรียนเช่น จัดชั้นเรียนแยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง, มีการจัดให้อาจารย์ที่มีความชำนาญในเรื่องที่สอน และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจง่ายได้สอนในรายวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, มีการเตรียมตัว เตรียมเนื้อหา อุปกรณ์การสอนและสื่อการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ, มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนหลายๆ วิธี รวมทั้งการอธิบาย การทบทวนหรือทดสอบ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนขึ้นมาเป็นนักเรียนที่เก่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

๓) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีการจัดแนะแนวเทคนิควิธีการสอบให้นักเรียนก่อนเข้าสอบ, มีการตรวจปัญหาโดยละเอียดและใช้เกณฑ์ในการหักคะแนนอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับเกณฑ์ของสนามหลวง, ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผลข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑) อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) พรรษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๖) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร ได้แก่ สำนักเรียนไม่ส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาบาลีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากยังใช้หนังสือหลักสูตรของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ และพระมหานายม อุตตโม, สำนักเรียนยังขาดฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ไว้สำหรับบริการแก่อาจารย์และนักเรียน, สำนักเรียนยังขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการเรียนการสอนแก่อาจารย์, สำนักเรียนไม่มีหนังสือเรียนและแหล่งความรู้ให้นักเรียนค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน, สำนักเรียนขาดทุนหรือกองทุนเพื่อการศึกษา ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำ

คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยการสนับสนุนเงินงบประมาณให้ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น ควรจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ สื่อโสตทัศนศึกษา และห้องสมุดไว้ให้กับนักเรียนและอาจารย์สำหรับอ่านหนังสือและศึกษาค้นคว้า ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ กระดาษ และอุปกรณ์อื่น เพื่อสร้างความสะดวกและคล่องตัวในการสอนของอาจารย์ ควรจัดให้มีการสร้างห้องสมุดและขอบริจาคหนังสือเก่าจากคนทั่วไปเข้าสู่ห้องสมุด ควรจัดให้ทุนสนับสนุนนักเรียนทุกคนที่เรียนดี ขยันเรียน ไม่ใช่คอยสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่สอบได้เหมือนที่ผ่านมา

๒) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ พรรษา ทำให้การเรียนการสอนไปได้ช้า เนื่องจากความเข้าใจและช่องว่างของอายุ, สำนักเรียนไม่มีการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสมหรือจัดตามระดับความรู้ แยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง เพราะสำนักเรียนนักเรียนไม่มากเพียงพอที่จะจัด, สำนักเรียนไม่มีการจัดวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน, สำนักเรียนขาดอุปกรณ์และสื่อการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย สื่อการเรียนยังเป็นการท่องจำและสื่อแบบเดิมๆ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการอบรมพิเศษให้กับนักเรียนที่มีการพัฒนาการเรียนช้ากว่าปกติ โดยการอบรมพิเศษหรือการติวเข้าในแต่ละรายวิชานั้นๆ ควรจัดงบประมาณเกี่ยวกับค่าวิทยากรพิเศษหรืออาจารย์พิเศษ ควรจัดหาอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยที่ทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น โดยการจัดงบประมาณหรือการขอรับบริจาค

๓) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผล ได้แก่ การทดสอบการวัดการประเมินผลขาดวิธีการที่หลากหลาย, การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลายค่อนข้างจะน้อย ต้องอิงข้อสอบเก็งจากสำหนักเรียนใหญ่ๆและดังๆ ไม่สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการเรียนบาลีของนักเรียนได้, การตรวจปัญหาขาดความละเอียดหรือไม่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ของสนามหลวง, ขาดการทดสอบความรู้ระหว่างเรียน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการจัดตั้งทุนให้พระภิกษุสามเณรนำไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, ควรจัดการประเมินผลแบบใหม่ให้หลากหลายกว่าในอดีตที่ผ่านมา, ควรเน้นการตรวจปัญหา โดยการส่งอาจารย์เข้ามาศึกษางานและวิธีการทำให้คะแนนตามเกณฑ์ของสนามหลวงในแต่ละปี, ควรมีการออกข้อสอบทดสอบหรือฝึกให้นักเรียนทำความเข้าใจในกระบวนการของการเรียนบาลี

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๑. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะ

สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการจัดการเรียนการสอนอย่างบูรณาการ ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีทักษะ ความรู้และสามารถใช้เครื่องมือสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีความรู้เท่าทันกับนักเรียนในโรงเรียนสามัญศึกษาทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับที่^๑พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ) ได้กล่าวว่า การจัดการ การศาสนศึกษาเป็นกิจการที่สำคัญยิ่งของคณะสงฆ์เป็นหลักสำคัญในการรักษาพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา เพราะพระสงฆ์ผู้รักษาพระธรรมวินัยดีเยี่ยมเป็นศรีของพระศาสนาและเป็นการกำลังในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยคุณธรรมของพระศาสนากิจการจัดการศาสนศึกษา ควรจะมีองค์ประกอบ ๕ คือ หลักการ วิธีการ ปฏิบัติการ อุปกรณ์ และสิทธิการ

๒. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้การสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นอย่างดี เช่น การจัดทำคู่มือการเรียนการสอน การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับที่^๒เมธี ปิณฑนันทน์ และพนัส หันนาคินทร ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งทางการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นความจำเป็นเพราะจะทำให้บุคคลในองค์การมีขีดความสามารถสูง อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

๓. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เช่น การจัดอาจารย์ที่มีความชำนาญให้มาสอน การจัดอาจารย์แบบพี่สอนน้อง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับที่^๓อุทัย หิรัญโต มีความเห็นว่าคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ค่าสูงสุดและมี

^๑ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ), “การจัดการ การควบคุมและการส่งเสริมการศาสนศึกษา” คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๐).

^๒ เมธี ปิณฑนันทน์ และพนัส หันนาคินทร, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน, (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖), หน้า ๓๐๐.

^๓ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๓), หน้า๑.

ประโยชน์มากที่สุดทั้งนี้ เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สติปัญญาเท่าคนไม่ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้

๔. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดผลประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากว่าเนื่องจากว่าการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้การวัดผลประเมินผลเป็นอย่างดี เช่น จัดให้มีการสอบสนามวัด อาจารย์มีการแจ้งให้นักเรียนทราบผลการสอบในแต่ละครั้ง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) ได้กล่าวว่า ผู้ควบคุมและส่งเสริม อำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมข้อหนึ่งว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์” (ม.๑๕ ตีร่ แห่ง พ.ร.บ.คณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕) จึงถือได้ว่ามหาเถรสมาคมเป็นผู้บัญชาการควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์แต่ในทางปฏิบัติเป็นผู้กำหนดแนวการปฏิบัติในการควบคุมและส่งเสริมและมีคณะกรรมการฝ่ายศาสนศึกษาของมหาเถรสมาคม แม้กองบาลีสนามหลวงและแม็กองธรรมสนามหลวง เป็นผู้รับภาระในส่วนกลาง

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากการศึกษาและแนวความคิดของนักเรียนอยู่ในกรอบการเรียนรู้ปริยัติธรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระไพศาล สุทธจิตโต (โนทยะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารโรงเรียนโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๙๗ ๒.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือน สวัสดิการ มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

๒) พรรษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีพรรษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระ

ปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากจำนวนพรรษาของพระสงฆ์ (นักเรียน) ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ บางรูปอายุมาก พรรษาน้อย แต่บางรูปอายุน้อย พรรษามาก เป็นต้น จึงทำให้แนวความคิดไม่ต่างกับอายุสักเท่าไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระไพศาล สุทธิจิตโต (โนทยา ยะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี” พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

๓) วุฒิกการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียน พระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีวุฒิกการศึกษา (สามัญศึกษา) ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากกรอบแนวความคิดวุฒิกการศึกษา (สามัญศึกษา) มีแนวความคิดที่หลากหลายและมาจากหลายโรงเรียน หลายจังหวัด ทำให้ความคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องการที่จะให้เป็นอย่างไรโรงเรียนสายสามัญที่เคยศึกษามาก่อนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชวรดิฐ (วิฑูรย์ อาจารย์สุโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองสงฆ์ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันผู้บริหารและครูสอนที่มีอายุพรรษา และวุฒิกการศึกษาศาสนศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์ อายุจริงและวุฒิกการศึกษาสามัญศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) วุฒิกการศึกษาปรียัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีวุฒิกการศึกษาปรียัติธรรม (แผนกนักธรรม) ที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากนักเรียนที่วุฒิกการศึกษาปรียัติธรรม (แผนกนักธรรม) ส่วนใหญ่ที่จบนักธรรมชั้นตรี โท และเอก มีอายุน้อยและขาดความรู้เกี่ยวกับการจัดการบริหารโรงเรียน แม้ว่าจะมีวุฒิกการศึกษาต่างกัน แต่แนวคิดไม่ต่างกัน

๕) วุฒิกการศึกษาปรียัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน

แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี) ที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอบำเรอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากนักเรียนที่วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (บาลี) ส่วนใหญ่ที่จบเปรียญธรรม ๑-๔ ประโยค ขาดความรู้เกี่ยวกับการจัดการบริหารโรงเรียนและไม่มีเรียนในหลักสูตร ซึ่งส่วนใหญ่แผนกบาลีจะเรียนไวยากรณ์ แปลมคธเป็นไทย แปลไทยเป็นมคธ ศึกษาเกี่ยวกับวรรณคดี บาลี นิทานธรรมบท จึงขาดความรู้ในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน แม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่แนวคิดไม่ต่างกัน

๖) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอบำเรอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียน แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง นักเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอบำเรอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนมากจะอยู่ในระยะเวลา ๖-๑๐ ปี เป็นระยะเวลาที่ไม่มากไม่น้อย ทำให้มีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ภาครัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกธรรมทั่วประเทศ เพื่อการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

๒. ภาครัฐบาลควรจัดค่าตอบแทน/เดือนให้กับครู อาจารย์ หรือผู้สอน เพื่อจะได้มีขวัญ กำลังใจในการสอนและการปฏิบัติงาน

๓. ภาครัฐบาลควรสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และโสตทัศน เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนแบบบูรณาการมากกว่าการท่องจำ

๔. ภาครัฐบาลควรออกกฎหมายรับรองหลักสูตรปริยัติธรรม แผนกธรรมให้เทียบเท่าหลักสูตรสายสามัญทั่วไป เพื่อพระสงฆ์ และสามเณรที่จบเปรียญธรรม ประโยคไม่สูงมากนักที่ต้องการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และระดับปริญญาตรี ศึกษาเล่าเรียนได้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยการสนับสนุนเงินงบประมาณให้ เพื่อให้ นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น

๒. ควรจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ สื่อโสตทัศนศึกษา และห้องสมุดไว้ให้กับนักเรียนและอาจารย์สำหรับอ่านหนังสือและศึกษาค้นคว้า

๓. ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ กระดาษ และอุปกรณ์อื่น เพื่อสร้างความสะดวกและคล่องตัวในการสอนของอาจารย์

๔. ควรจัดให้ทุนสนับสนุนนักเรียนทุกคนที่เรียนดี ขยันเรียน ไม่ใช่คอยสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่สอบได้เหมือนที่ผ่านมา

๕. ควรมีการอบรมพิเศษให้กับนักเรียนที่มีการพัฒนาการเรียนช้ากว่าปกติ โดยการอบรมพิเศษหรือการติวเข้าในแต่ละรายวิชานั้นๆ

๖. ควรจัดการประเมินผลแบบใหม่ให้หลากหลายกว่าในอดีตที่ผ่านมา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับโรงเรียนอื่นๆที่มีการจัดการศึกษาใกล้เคียงกัน

๒. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นภาพสะท้อนว่านักเรียนมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารงานของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการโรงเรียนต่อไป

๓. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่ได้เข้ามาศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาศึกษาเล่าเรียน

๔. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียด ด้วยการสัมภาษณ์ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) พระไตรปิฎก

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

๒) หนังสือ

กรมการศาสนา. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๖.

_____. การศึกษาผลงานวิจัย ของ กรมการศาสนา ปีงบประมาณ ๒๕๓๕-๒๕๔๒.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

กระทรวงศึกษาธิการ. การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การ

ศาสนา, ๒๕๒๖.

กมล สุดประเสริฐ. จิตสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๗.

เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล. ปกป้องสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา,

๒๕๔๕.

คมสัน คงทน. “การบริหารการศึกษา”. ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรม ครูสอนปริยัติธรรม, กรุงเทพ

มหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๔.

เฉลิมพล โสมอินทร์. ประวัติศาสตร์พุทธศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๔๖.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

๒๕๑๙.

ณรงค์ สัจพันธ์โรจน์. “หน่วยที่ ๖ งบประมาณเพื่อการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร

ทรัพยากรการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

๒๕๓๗.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา

พานิช, ๒๕๓๒.

_____. “การวางแผนกำลังคน” การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,

๒๕๓๙.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพมหานคร : ประสานมิตร, ๒๕๒๐.

นิยะดา ชูณหวงศ์. “การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย” ในรายงานผลการวิจัย หมายเลข ๒ สถาบันไทยคดีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๑.

นรา สมประสงค์. “หน่วยที่ ๖ การจูงใจ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖.

ประชุม รอดประเสริฐ. “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา” ในเอกสารประกอบคำสอนวิชาการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๘.

ประณม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประยुरวงค์ จำกัด, ๒๕๒๕.

พระครูวินัยธรประจักษ์ จุกกธมโม (จำปาทอง). “กระบวนการเรียนรู้แบบ “อริยสัจ ๔” ของพระพุทธศาสนาเป็นต้นแบบที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยแท้จริง”. สุรินทร์ : โรงพิมพ์ศิริรัตน์ออฟเซต, ๒๕๔๕.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). “การจัดการ การควบคุมและการส่งเสริมการศาสนศึกษา” คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา กองแผนงานกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๐.

พระเทพโสภณ (ประยुर ธมฺมจิตโต). ทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยुर ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาโล). ชีวิตลิขิตของกรรม กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิกจำกัด, ๒๕๔๕.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๓๐.

เพ็ญศรี วายะวานนท์. “การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน” พัฒนบริหารศาสตร์ (มกราคม ๒๕๒๓).

เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. การงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

พนัส หันนาคินทร. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖.

ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๔.

มานพ พลไพรินทร์. หลักการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์การ ศาสนา, ๒๕๔๕.

เริงศักดิ์ ปานเจริญ. **หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน**. กรุงเทพมหานคร : เอช.เอ็น.กรุ๊ป, ๒๕๓๘.

วิจิตร ศรีสอ้านและ อวยชัย ขบา. “หน่วยที่ ๑ ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒๓. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑.

วิจิตร วรุตบางกูร. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา, ๒๕๒๑.

วินัย สมมิตร สมัย รื่นสุข และสุนท ศรีรักษา. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสาสน์, ๒๕๔๗.

วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ใน การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๐.

สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

สมาน รังสิโยภุชฎ. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิ์การสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๒.

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. **รายงานการวิจัย การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒.

สุวกิจ ศรีปัดดา. **การบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : โรงพิมพ์อภิชิต การพิมพ์, ๒๕๒๒.

สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ. **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคมพร้อมด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑.

สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง. **เรื่องสอบธรรมสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ.๒๕๔๔**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔.

_____. **สถิติผลการสอบธรรมสนามหลวง ของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๓**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔.

สำนักส่งเสริมศึกษาและบริการสังคม. **บทบาทของพระสงฆ์ : ผู้นำสังคมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. “หน่วยที่ ๕ ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑.นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖.

อนันต์ เกตุวงศ์. **หลักและเทคนิคการวางแผน**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

อารีย์ สวัสดิ์สาส์ และคณะ. **บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวุฒิ สามารถ**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

เอกชัย กีสุขพันธ์. **การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘.

๓)วิทยานิพนธ์

กฤติมา มังคลาภรณ์. “การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕).

จิรพจน์ สุนาณนิชย์กุล. “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓.

เชียว นิกรหัสชัย, “รูปแบบการบริหารและกระบวนการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูตามทัศนะของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกบริหาร การศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๔.

ธงโชติ ดันจันทร์. “การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตการศึกษา ๖”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗.

ประดิษฐ์ ดีเลิศ. “ศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยตามพระราชปณิธานของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและโรงเรียนการกุศลวัดในเขตเทศบาลนครขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

สาคร ศรีระวรรณ. “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษาเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา วัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร มหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย , ๒๕๕๔.

พระครูใบฎีกาสุนิษฐ์ สุวิชาโน (สอนเล็ก). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาตามแนว

วิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชมนิมิตร อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์). บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูวิจิตรธรรมสารก (ชาญชัย ขุนคำ). “การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา).** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระชนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์).** บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระบุญประทาน ญาณทีโป (ทะปะละ) . “ศึกษาปัจจัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของ
นักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกบาลี:กรณีศึกษาวัดจองคำ
อำเภองาวจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา ๒๕๕๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา).** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระไพศาล สุทธจิตโต (โนทายะ). “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัด
ราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการเชิงพุทธ).** บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาธานินทร์ จิตวิโร (อินทวิ). “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอน
ปลายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนใน
จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา).**
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหาพจน์ สุวโจ (พยัคฆ์พิทยากูร). “การประเมินหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม : ศึกษา
กรณีนักธรรมชั้นตรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธ
ศาสนา).** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหามณเฑียร อีรานนโท (จารังกิจ). “การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย พ.ศ.๒๔๘๙ –
๒๕๓๐”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหามกุฏราช
วิทยาลัย, ๒๕๓๔.

พระมหาลำพึง อธิปญโญ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมจังหวัดนคร
สวรรค์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์).** บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระราชวรดิฐ (วิฑูรย์ อาจารย์สุโก). “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.

ภริสา ปราบริปู. “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๕.

สุแทน โคตรภูเวียง. “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคคณะสงฆ์ ๙”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๐.

๔) เอกสารอัดสำเนา

ปภาณี ฐิตวิวัฒนา. รายงานการวิจัยเรื่อง **สาเหตุและผลของความเครียดในบทบาทของครูผู้สอนวิชาสังคมศาสตร์ในวิทยาลัยครู**. เอกสารวิจัยคณะกรรมการวิจัยแห่ง ข า ติ ประจำปี, ๒๕๒๓.(อัดสำเนา).

๕) วารสาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. “หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร”. **วารสารนักบริหาร** ๒ ธันวาคม ๒๕๒๑.

รายงานสอบนักธรรมชั้นตรีในมณฑลอยุธยา.(แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑๘ พ.ศ.๒๔๗๓ หน้า ๔๔๙ – ๔๕๐). อ้างใน : พระราชวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). บทความ “การศึกษาของคณะสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (รัชกาลที่ ๕ ถึง รัชกาลที่ ๗)”. ใน ๑๐๐ ปี มหามกุฏราชวิทยาลัย (๒๔๓๖ – ๒๕๓๖). มหามกุฏราชวิทยาลัย, พิมพ์เป็นที่ระลึกในวาระครบ ๑๐๐ ปี แห่งการสถาปนา. กรุงเทพมหานครมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

วีระ คำวิเศษ. “ระบบการบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๙.
มูลนิธิธรรมกาย. “การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน” **วารสารกัลยาณมิตรฉบับพระสังฆาธิการ** ๗, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. PRIMARY SOURCES

2. SECONDARY SOURCES

(I) Books

- Craig. Robert P. “**Student – Teacher Relationship : A Buddhist Perspective.**”
Clearing House.285 – 286 : May – June, 1996.
- Cronbach. Lee J. **Essentials of psychological testing.** 4 th ed. New York: Harper & Row,1971.
- Ernest Dale. **Management : Theory and Practice.** New York : McGraw-Hill,1973.
- Gray, Edmund R. and Smeltzer, Larry R. **Management : the competitive.** n.p.: MacmillanPublishing Company, 1990.
- Harold, Koontz. **Management.** Ninth edition. n.p.: McGraw – Hill, 1988.
- Hutchinson. Jonh G.. **Organization : Theory and Classical Concepts.** New York : McGraw-Hill, 1967.
- Herbert A. Simon. **Administrative Behavior.** New york: Macmillian, 1947.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, Jame E. **Organization and Management.** Fourth Edition.n.p.: McGraw – Hill, 1985.
- Koontz.Harold &Cyril O’ Donnell. **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Fucntions.** New York : McGraw-Hill, 1972.
- William H, Newman. **The Process of management Strategy, Action, Results, Sthedition.**n.p.: Prentice - Hall, 1982.
- Nigro. **Felix A public personal Administration.** New york : Henry Holt B. Co.,1958.
- Owens, Robert G. **Organizational Behavior in Education.** 3rded. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hill, 1987 .
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organization Behavior.** New Jersey : Prantice-Hall, Inc., 1977.
- Rensis Likert. **The Human Organization : Its Management Value.** Tokyo. Japan : McGraw-Hill Kogakusha. Ltd.,1967.
- Schwab, Richard L., and Edward F. Iwanicki. “Perceived Role Conflict, Role Ambiguity And Teacher Burnout.” Educational Administration Quartery 18,1 (Winter 1982) : 48-52.

Schwab, Richard L. and Others. "Educator Burnout : Stress and Consequences." In Educational Research Quarterly 47 (1986) : 124.

Swick, Kevin J., and Patricia E. Hasnley. "Stress and Classroom Teachers." National Education Association Publication 53, 8 (August – September 1980) : 78-80.

(II) Articles

Thanapant Khonkot. "**The Development of Learning Package on Important Buddhist Days And Rites for Matthayom II Students**".Department of Curriculum and Instruction Graduate School.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอำนาจ อัสการี, Ph.D.

ด้วย พระมหาสมบัติ ฉายา อาภากรโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว นี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๐๕๐๑-๑๑๖๕๕๕

๑๒.๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาณ,Ph.D.

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร ไรห์สประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว นี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

รองศาสตราจารย์

๒๓ ม.ค. ๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย พระมหาสมปัติ ฉายา อาภาภิโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

๑๙.๓.๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม

ด้วย พระมหาสมปัติ ฉายา อาภาภโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

11/๐๒/๒๕๕๕
ดร.สุรพล สุธะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.วิชชัย ไชยสา

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร โรหิตสประจักษ์วัฒน์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.วิมลวาท

สุพล สุยะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอำนาจ อัสการี, Ph.D.

ด้วย พระมหาสมบัติ ฉายา อาภากรโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว นี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๐๕๐๑-๑๑๖๕๕๕

๑๒.๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาณ,Ph.D.

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร ไรห์สประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว นี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

รองอธิการบดี

๒๓ มี.ค. ๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย พระมหาสมปัติ ฉายา อาภาภิโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

๑๙.๓.๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาปรัชญาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม

ด้วย พระมหาสมปัติ ฉายา อาภาภโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Handwritten signature and stamp

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๐๕ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.วิชชัย ไชยสา

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร โรหิตสประจักษ์วัฒน์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.สุรพล สุยะพรหม
๑๖ มี.ค. ๕๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC)

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม กรณีศึกษา อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	กระบวนการจัดการศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านการบริหารหลักสูตร								
๑.	สำนักเรียนได้มีการชี้แจงให้นักเรียนรับรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร ลักษณะเนื้อหาวิชา การวัดและประเมินผล	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒	สำนักเรียนได้จัดให้มีการรวบรวมเอกสารต่างๆ หรือเอกสารเพิ่มเติมที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓	สำนักเรียนส่งเสริม รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณให้อาจารย์ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	สำนักเรียนส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการศึกษาบาลีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	สำนักเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อผลิตคู่มือตำราเรียนต่างๆ ใช้ประกอบการ เรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	สำนักเรียนสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำคู่มือการเรียนการสอนขึ้นมาเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	สำนักเรียนจัดให้มีฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ การแนะแนว วั้บริการแก่อาจารย์และนักเรียน	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๘	สำนักเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใน การเรียนการสอนแก่อาจารย์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๙	สำนักเรียนจัดให้มีหนังสือเรียน และแหล่งความรู้ให้นักเรียนค้นคว้าเพิ่มเติมนอก เวลาเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	สำนักเรียนจัดหาทุนหรือมีกองทุนการศึกษาให้สวัสดิการแก่นักเรียนเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	กระบวนการจัดการศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านการจัดการเรียนการสอน								
๑	การจัดเวลาหรือคาบชั่วโมงในการเรียนการสอนของอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒	สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุ พรรษา ขึ้นอยู่กับความสนใจและความพร้อม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดชั้นเรียนให้ความสะดวกแก่อาจารย์และนักเรียนเช่น จัดชั้นเรียนแยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๔	มีการจัดให้อาจารย์ที่มีความชำนาญในเรื่องที่สอน และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจง่ายได้สอนในรายวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการใช้อาจารย์แบบ .พี่สอนน้อง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	สำนักเรียนให้ความร่วมมือในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๘	มีการเตรียมตัว เตรียมเนื้อหา อุปกรณ์การสอนและสื่อการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนหลายๆ วิธี รวมทั้งการอธิบาย การทบทวนหรือทดสอบ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองขึ้นเป็นนักเรียนที่เก่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการเรียนการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	กระบวนการจัดการศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านการวัดผลประเมินผล								
๑.	มีการทดสอบความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียนที่เรียนมาเพื่อแก้ไขปรับปรุงในส่วน บกพร่องของนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	อาจารย์มีการแจ้งให้นักเรียนได้ทราบผลการสอบในแต่ละครั้ง	๑	๑	-๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดให้มีการ .สอบสนามวัด. เพื่อวัดความรู้ นักเรียนก่อนส่งรายชื่อเข้าสอบ สนามหลวง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการทดสอบความรู้ระหว่างเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๕	ให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรในการเลือก เนื้อหาเพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจในกระบวน การเรียนรู้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการจัดแนะแนวเทคนิควิธีการสอบให้แก่นักเรียน ก่อนเข้าสอบ	๑	๑	๑	๐	๑	๔	.๘๐	ใช้ได้
๗	การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลาย สามารถวัดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ เรียนภาษาบาลีของนักเรียนได้	๑	๑	๑	๐	๑	๔	.๘๐	ใช้ได้
๘	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลในแต่ละชั้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการตรวจปัญหาโดยละเอียดและใช้เกณฑ์ในการ หักคะแนนอย่างเคร่งครัดสอดคล้องกับเกณฑ์ของ สนามหลวง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและประเมินผล	๑	๑	๑	๐	๑	๔	.๘๐	ใช้ได้
รวม							๐.๙๐		

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๓๔๒ ๑๒๓ ต่อ ๒๑๓๐

๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพยอม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

รับที่.....๑๕๓
วันที่.....๑๕ มิ.ย. ๕๕
เวลา.....๑๐.๐๐ น.
ผู้รับ.....ดร. ชัยยศ

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร โรหิตสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสังกัดของพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๔๓๔๒ ๑๒๓ ต่อ ๒๑๓๐

(พระครูวิสุทธิพัฒนพิธาน)

เจ้าคณะอำเภอวังน้อย

๑๕ มิ.ย. ๕๕

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๓๓



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๓๔๒ ๑๒๓ ต่อ ๒๑๓๐

๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดพยอม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสมบัตติ ฉายา อากาศโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสังกัด
ของพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๔๓๔๒ ๑๒๓ ต่อ ๒๑๓๐

(พระครูวิสุทธิพัฒนพิธาน)

เจ้าคณะอำเภอวังน้อย

๐๘ ๓.๑. ๕๕

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Alpha)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	43.3
	Excluded ^a	17	56.7
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.917	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
age	146.31	125.397	.199	.	.919
year	146.15	129.808	-.059	.	.920
edu	146.62	129.423	-.022	.	.920
edu_tuma	146.00	128.667	.010	.	.922
edu_pli	146.62	128.090	.100	.	.919
laval	146.00	128.500	.034	.	.920
a1	143.54	125.103	.267	.	.918
a2	143.46	119.269	.673	.	.912
a3	143.31	117.564	.810	.	.910
a4	143.31	123.564	.308	.	.918
a5	143.31	123.897	.466	.	.915

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๖๓๗



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๙-๒๑๑๓๓

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดจำปา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสมปัติ ฉายา อาภาภโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสำนักเรียนของ
พระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๕๓๕๒ ๒๒๓ ต่อ ๒๓๓๐

อ.กมล

๒๕ ต.ค. ๒๕๕๕

พ.ร.อ.สุรพล สุนะพรหม

(นางสาว กัญญา ๐๕๖๖๐)

ที่ออก: สำนักฯ จำปา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๓๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดกลาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสมปิตฺติ ฉายา อาภากรโรรส ประจําตัวนิสิต ๕๒๐๑๔๐๔๗๖๙ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสำนักเรียนของ
พระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๕๓๕๒ ๑๒๓ ต่อ ๒๑๓๐

ออกวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

๕
๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕
(พระครูวิสุตฺตวิจิตรพงศา)
เจ้าคณะตำบลท่าเรือ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๓๙



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๖๓๙-๒๑๒๓

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดแค
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร โรหิตสประจักษ์วัฒน์ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสำนักเรียนของ
พระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๔๓๔๒ ๓๒๓ ๕๕ ๒๑๓๐

๐๓๒๖๓ ๔๗ ๓.๑ ๒๕๕๕

* รับเอกสาร
(เจ้าพนักงานวิจัย จิตต์ใจ)
๒๕๕๕ ๒๑ ๒๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๗๕



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕๔-๒๑๑๓

๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการศึกษาวิจัย
นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดศาลาลอย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหาสมบัตินาย อาภากร โรหิตสประจักษ์นิสิต ๕๒๐๑๔๐๕๗๒๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ภายในสำนักเรียนของพระคุณท่าน จึงขออนุญาตจากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐๒ ๕๓๕๔ ๓๒๙ ต่อ ๒๑๑๐

(ศก. กว.๓)

31 ต.ค 2555

* ทท.สุวิทย์ วัฒนวิทย์

(นางสาวสุวิทย์ วัฒนวิทย์)

โทรศัพท์ ๐๒-๕๓๕๔ ๓๒๙ ต่อ ๒๑๑๐

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

เรื่อง : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
กรณีศึกษา อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล
- ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น
เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ในความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พระมหาสมปัติ อากาศโร
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง
 เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. อายุ

- ☐ ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี
☐ ๓. ๒๖ – ๓๐ ปี
☐ ๕. ๓๖ – ๔๐ ปี

- ☐ ๒. ๒๐ – ๒๕ ปี
☐ ๔. ๓๑ – ๓๕ ปี
☐ ๖. ๔๐ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

- ☐ ๑. ๑-๕ พรรษา
☐ ๓. ๑๑ พรรษา ขึ้นไป

- ☐ ๒. ๖ – ๑๐ พรรษา

๓. วุฒิการศึกษา (สามัญศึกษา)

- ☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ๓. ปริญญาโท

- ☐ ๒. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี
☐ ๔. สูงกว่าปริญญาโท

๔. วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกนักธรรม)

- ☐ ๑. นักธรรมชั้นตรี
☐ ๓. นักธรรมชั้นเอก

- ☐ ๒. นักธรรมชั้นโท

๕. วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม (แผนกบาลี)

- ☐ ๑. ประโยค ๑-๒ – ป.ธ.๓
☐ ๓. ป.ธ.๖-๗

- ☐ ๒. ป.ธ.๔-๕
☐ ๔. ป.ธ. ๘-๙

๖. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

☐ ๑. ต่ำกว่า ๕ ปี☐ ๒. ๖-๑๐ ปี☐ ๓. ๑๑-๑๕ ปี☐ ๔. ๑๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม กรณีศึกษา
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน
ด้านการวัดผลประเมินผล

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ต้องการ

กระบวนการจัดการศึกษา	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารหลักสูตร					
๑. สำนักเรียนได้มีการชี้แจงให้นักเรียนรับรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร ลักษณะเนื้อหาวิชา การวัดและประเมินผล					
๒. สำนักเรียนได้จัดให้มีการรวบรวมเอกสารต่างๆ หรือเอกสารเพิ่มเติมที่จำเป็นใน การจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์					
๓. สำนักเรียนส่งเสริม รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณให้อาจารย์ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับ หลักสูตรและการเรียนการสอน					
๔. สำนักเรียนส่งเสริมให้อาจารย์หาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำคู่มือ การศึกษาบาลีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน					

๕. สำนักเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อผลิตคู่มือ ตำราเรียนต่างๆ ใช้ประกอบการเรียนการสอน					
๖. สำนักเรียนสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำคู่มือการเรียนการสอนขึ้นมาเอง					
๗. สำนักเรียนจัดให้มีฝ่ายบริการสนับสนุนหลักสูตร เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ การแนะแนว วั้บริการแก่อาจารย์และนักเรียน					
๘. สำนักเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนการสอนแก่อาจารย์					
๙. สำนักเรียนจัดให้มีหนังสือเรียน และแหล่งความรู้ให้นักเรียนค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน					
๑๐. สำนักเรียนจัดหาทุนหรือมีกองทุนการศึกษาให้สวัสดิการแก่นักเรียนเหมาะสม					
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
๑. การจัดเวลาหรือคาบชั่วโมงในการเรียนการสอนของอาจารย์ ได้อย่างเหมาะสม					
๒. สำนักเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนร่วมกัน ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุ พรรษา ขึ้นอยู่กับความสนใจและความพร้อม					
๓. มีการจัดชั้นเรียนให้ความสะดวกแก่อาจารย์และนักเรียนเช่น จัดชั้นเรียนแยกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง และไม่เก่ง					
๔. มีการจัดให้อาจารย์ที่มีความชำนาญในเรื่องที่สอน และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจง่ายได้สอนในรายวิชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
๕. มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาช่วยสอนในสำนักเรียน					
กระบวนการจัดการศึกษา	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)					
๖. มีการใช้อาจารย์แบบ .พี่สอนน้อง. เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์					

๗. สำนักเรียนให้ความร่วมมือในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน					
๘. มีการเตรียมตัว เตรียมเนื้อหา อุปกรณ์การสอนและสื่อการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ					
๙. มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนหลายๆ วิธี รวมทั้งการอธิบาย การ ทบทวนหรือ ทดสอบ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองขึ้นเป็นนักเรียนที่เก่งขึ้น					
๑๐. อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการเรียนการสอน					
ด้านการวัดผลประเมินผล					
๑. มีการทดสอบความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียนที่เรียนมาเพื่อแก้ไขปรับปรุง ในส่วน บกพร่องของนักเรียน					
๒. อาจารย์มีการแจ้งให้นักเรียนได้ทราบผลการสอบในแต่ละครั้ง					
๓. มีการจัดให้มีการ .สอบสนามวัด. เพื่อวัดความรู้ก่อนส่งรายชื่อเข้า สอบ สนามหลวง					
๔. มีการทดสอบความรู้ระหว่างเรียนเป็นประจำทุกสัปดาห์					
๕. ให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรในการเลือกเนื้อหาเพื่อทดสอบความรู้ ความ เข้าใจในกระบวนการเรียน					
๖. มีการจัดแนะแนวเทคนิควิธีการสอบให้แก่ก่อนนักเรียนก่อนเข้าสอบ					
๗. การเลือกเนื้อหาในการออกข้อสอบหลากหลาย สามารถวัดความรู้ ความ เข้าใจใน กระบวนการเรียนภาษาบาลีของนักเรียนได้					
๘. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลในแต่ละชั้น					
๙. มีการตรวจปัญหาโดยละเอียดและใช้เกณฑ์ในการหักคะแนนอย่าง เคร่งครัด สอดคล้องกับเกณฑ์ของสนามหลวง					
๑๐. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลและประเมินผล					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. ปัญหาและอุปสรรค ด้านการบริหารหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ปัญหาและอุปสรรค ด้านการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ปัญหาและอุปสรรค ด้านการประเมินผลและวัดผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ตาราง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอร์แกน

ตาราง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

<i>N</i>	<i>s</i>	<i>N</i>	<i>s</i>	<i>N</i>	<i>s</i>	<i>N</i>	<i>s</i>
10	10	120	92	340	181	2000	322
15	14	130	97	360	186	2200	328
20	19	140	103	380	191	2400	331
25	24	150	108	400	196	2600	335
30	28	160	113	420	201	2800	338
35	32	170	118	440	205	3000	341
40	36	180	123	460	210	3500	347
45	40	190	127	480	214	4000	350
50	44	200	132	500	217	4500	354
55	48	210	135	550	226	5000	357
60	52	220	140	600	234	6000	361
65	56	230	144	650	242	7000	364
70	59	240	148	700	248	8000	367
75	63	250	152	750	254	9000	368
80	66	260	155	800	260	10000	370
85	70	270	159	850	265	15000	375
90	73	280	162	900	269	20000	377
95	76	290	165	950	274	30000	379
100	80	300	169	1000	278	40000	380
110	86	320	175	1100	285	50000	381
				1200	291	75000	382
						1000000	384

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระมหาสมบัติ อาภากรโณ นามสกุล ระสารักษ์
- สถานที่เกิด : เลขที่ - หมู่ที่ - ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๑
- การศึกษา : พ.ศ.๒๕๒๗ มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเขมาภิตาราม
พ.ศ.๒๕๓๕ มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพุทธชินราชวิทยา
พ.ศ.๒๕๓๕ อนุปริญญาพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ.๒๕๓๕ ปริญญาตรีบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- อุปสมบท : วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๒
- สังกัด : วัดระดือ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- หน้าที่ : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดศักดิ์
: เลขานุการเจ้าคณะอำเภอ
: ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดระดือ
: เลขานุการเจ้าคณะอำเภอท่าเรือ
- เข้าศึกษา : ตุลาคม ๒๕๕๓
- สำเร็จการศึกษา : ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดระดือ ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
: โทรศัพท์ ๐๘๖-๙๒๘๕๗๔๖