



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

THE MODEL OF DEVELOPMENT TO THE LEADERSHIP ADMINISTRATOR
OF CHARITY SCHOOL OF BUDDHIST TEMPLES GROUP
NORTHERN THAILAND

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (แก้วจินดา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (แก้วจินดา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE MODEL OF DEVELOPMENT TO THE LEADERSHIP ADMINISTRATOR
OF CHARITY SCHOOL OF BUDDHIST TEMPLES GROUP
NORTHERN THAILAND

Phrakhrupariyatkitjabhiwat (Kaewjinda)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2015

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธรศาสนา ในภาคเหนือ

ผู้วิจัย : พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (แก้วจินดา)

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)

คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ศศ.บ., น.บ., พบ.ม., รปด.

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา :

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ในภาคเหนือ” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ในภาคเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา จำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูป/คน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ในภาคเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธรศาสนา ส่วนใหญ่มีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ไว้วางใจ มีความคิดที่ทันสมัย สามารถปรับตัว ปรับความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญมักจะเป็นคนที่มีคุณธรรม มีความเสียสละ อุทิศ และทุ่มเท เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ทำงานให้โรงเรียนในฐานะ ศิษย์เก่าของโรงเรียนนั้นๆ หรืออาจทำงานให้โรงเรียนนั้นๆ มาเป็นเวลานาน หรือไม่ก็ทำงานให้กับวัด หรือ ผู้บริหารดำรงสมณะเพศ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่ดี

๒) แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้แก่ คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ ๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ๒. วิรูโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ ทำตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ มีกติกามีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น ๓. นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ ลักษณะที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตน ได้แก่ พึงพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือหลักการครองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ประกอบด้วย ๕ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิรูโร และนิสสยสัมปันโน รูปแบบที่ ๒ ได้แก่ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน รูปแบบที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ รูปแบบที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) รูปแบบที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Dissertation Title : The model of Development to the Leadership Administrator of Charity School of Buddhist Temples Group
Researcher : Phrakhruparayatkitjabhiwat (Kaewjinda)
Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Busakorn Watthanabut B.A., LL.B., M.S., D.P.A.
: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom, M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
: Asst. Prof. Dr. Termsak Thong-in, B.A., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)
Date of Graduation :

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the generality of leadership administrator of charity school of Buddhist temples group. 2) to study concepts , theories and Buddhism for the integration for development in leadership administrator of charity school of Buddhist temples group. and 3) to propose the model of development to the leadership administrator of charity school of Buddhist temples group. The researcher used qualitative research that was conducted by documentary analysis and in-depth interview from 25 key informants selected by purposive method and focus group selected from 8 specialists in this issue for confirmation the model.

The research findings were as follows:

1) The generality of leadership administrator of charity school of Buddhist temples group found that the major of administrators in this group were a good leadership , vision , modernization , adaptation into present situation , especially be a goodness person , volunteer and be engrossed in their jobs because of the major of the administration were a alumni in this school or be used to work in there or be a monk that made the administrators had the best basic of virtue.

2) The concepts , theories and Buddhism for the integration for development in leadership administrator of charity school of Buddhist temples group were as follows the 3 characteristics of administrator according to Buddhist way such as 1. Jukkhuma was a vision that could be known the future situation that could

made good plans and set the organization goals , team building , work standard that most of them will become to good leadership. 2.Vituro was a management like the specialist that were put the right man in the right job , be a good leader and made the virtue as sample for their team with good moral and inspiration and the most important was be set the same standard. 3. Nissayasampanno was taken care for other , royalty , drive for everybody enjoy their work , capacity for communication and the good co-ordination for achievement the organization goal and be engrossed in their jobs. All above could be summarized for the leadership characteristics as : take care themselves , others and their jobs that were communication for made understanding in their responsibility.

3) The model of development to the leadership administrator of charity school of Buddhist temples group consisted of 5 models as following : Model I : Dhamma principles such as Jukkhuma , Vituro and Nissayasampanno , Model II such as the principles for take care themselves , others and their jobs , Model III : the 5 principles of leadership such as Characteristics , power , behavior , influent and achievement , Model IV : the network principle such as home , temple , government and community (Boworn + Com) and Model V PDCA for school management as planning , implement in the core job for school such as the school management , the instructor management , school activities and activities with community that charity school of Buddhist temples group will be achieved both effectiveness and efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ” สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเพื่อเกื้อกูลจากคณะบุคคล ตั้งแต่ช่วงดำเนินการและให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ขออนุโมทนาขอบคุณ ทุก ๆ ท่าน ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, ดร.บุษกร วัฒนบุตร และผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ และท่านอื่น ๆ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำชี้แนะ ตรวจสอบเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ตลอดถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้เมตตาให้ข้อคิดดี ๆ ให้กำลังใจในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระมหาโชวี ทสสนิโย, ดร.รศ.ดร.ประณต นันทิยะกุล ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ดร.บุษกร วัฒนบุตร และผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณและขอบคุณคณะผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อันได้แก่ พระพิศาลศึกษากร ผู้จัดการโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ปราจีนบุรี ประธานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่ได้ให้คำแนะนำ คณะผู้บริหารและคณะครู กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เขตภาคเหนือ ๒๐ โรง คือ โรงเรียนธรรมราชศึกษา โรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนเมธีวุฒิกร โรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน โรงเรียนมานิตวิทยา โรงเรียนวัดจอยเจริญสุขุมวาท โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย โรงเรียนพินิตประสาธน์ โรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงห์หล้า จังหวัดพะเยา โรงเรียนวิสุทธิวิทยากร โรงเรียนผดุงวิทย์ โรงเรียนผดุงรัตน์ โรงเรียนวิสิฐวิทยา โรงเรียนสุนทรศึกษา โรงเรียนศรีสุนทรศิลป์ วิสุทธิ โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง โรงเรียนพลุลวงวิทยา โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา โรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก โรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และผู้ที่สนใจในการศึกษาต่อไป

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (ขรัมภ์ ธมฺมวฑฺฒโน (แก้วจินดา))

วัดพระสิงห์วรวิหาร จังหวัดเชียงใหม่

๓ มีนาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	๙
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ การบริหารสถานศึกษา	๒๙
๒.๓ แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๕๔
๒.๔ พื้นที่การวิจัย	๖๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙๐
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๑๒
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๑๒
๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๑๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๗
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๑๘
๔.๑ สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๑๑๘
๔.๒ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๑๔๔
๔.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๑๗๗
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๒๐๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๐๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๐๙
๕.๒ อภิปรายผล	๒๑๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๒๕
บรรณานุกรม	๒๒๗
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๓๙
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๔๒
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย (สัมภาษณ์)	๒๔๔
ภาคผนวก ง หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๗๓
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๘๓
ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๘๖
ประวัติผู้วิจัย	๓๐๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปความหมายของรูปแบบ	๑๒
๒.๒	สรุปประเภทของรูปแบบ	๑๖
๒.๓	สรุปความหมายของการพัฒนา	๒๓
๒.๔	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา	๒๙
๒.๕	สรุปความหมายของภาวะผู้นำ	๓๒
๒.๖	สรุปความหมายของภาวะผู้นำ	๓๕
๒.๗	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ	๓๙
๒.๘	สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี	๔๑
๒.๙	รูปแบบของภาวะผู้นำ	๔๘
๒.๑๐	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ	๕๒
๒.๑๑	การบริหารสถานศึกษา	๕๖
๒.๑๒	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	๙๘
๒.๑๓	งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๑๐๘
๔.๑	ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน	๑๒๘
๔.๒	ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่ม โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๑๔๒
๔.๓	ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ	๑๖๒
๔.๔	ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม	๑๗๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ	๒๕
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑๑
๔.๑ รูปแบบการพัฒนากะฐินาของผู้นำของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักพุทธธรรม	๑๘๗
๔.๒ รูปแบบการพัฒนากะฐินาของผู้นำของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการครองตน ครองคน ครองงาน	๑๙๐
๔.๓ รูปแบบการพัฒนากะฐินาของผู้นำของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ	๑๙๔
๔.๔ รูปแบบการพัฒนากะฐินาของผู้นำของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	๑๙๖
๔.๕ รูปแบบการพัฒนากะฐินาของผู้นำของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการบริหารโรงเรียน	๑๙๗
๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย	๒๐๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑. หมายความว่าระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๐ หน้า ๕๑ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายในการนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในหมวดต่างๆ ทั้งในเรื่องของความมุ่งหมายและหลักการสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยทั้งระบบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๙) ซึ่งเป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ที่ใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรทางการศึกษา ทั้งในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่เน้นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^๑ ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึดคน “เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)^๒ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ รอบรู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

^๑พระมหาศิริวัฒน์ อริยเมธี (จันตะ), **วิเคราะห์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากมุมมองของพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (เชียงใหม่: หจก. เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐.

^๒สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/?tabid=139> [๓ ม.ค. ๒๕๕๗].

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ถือเป็นสถานศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นโรงเรียนที่เป็นรากฐานการศึกษาที่ช่วยเหลือเด็กที่มีฐานะยากจนได้มีโอกาสในการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการกล่อมเกลางานของวัดและโรงเรียน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ^๓ เดิมใช้ชื่อว่าโรงเรียนราษฎร์ของวัดเกิดขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด ปีพุทธศักราช ๒๔๘๘ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ได้ประสบปัญหาในการดำเนินงานมาโดยตลอด เนื่องจากในช่วงแรก ๆ ได้รับอุดหนุนเหมือนโรงเรียนเอกชนทั่วไป และไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนได้ สาเหตุจากผู้ปกครองนักเรียนร้อยละ ๙๕ มีฐานะยากจน จึงทำให้โรงเรียนบางแห่งต้องเลิกกิจการและบางแห่งก็ได้โอนกิจการให้รัฐบาล ปีการศึกษา ๒๕๒๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้ออกนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงได้เพิ่มเติมนโยบาย การพัฒนาการศึกษาในด้านปริมาณว่า "จะส่งเสริมการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลมากขึ้นเป็นพิเศษ" ปีการศึกษา ๒๕๓๒ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ พ.ศ. ๒๕๓๒ และกำหนดให้มีกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อเป็นศูนย์รวมโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศลและส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ๒) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓) เพื่อร่วมกันดำเนินการ กำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๔) ร่วมมือกันดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นร่วมกัน ๕) พิจารณาเสนอแนวทางความคิดเห็นและปัญหาแก่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้นำงบประมาณเหลือจ่ายมาส่งเสริมโรงเรียนที่อยู่ในโครงการ โดยจัดซื้อหนังสือเข้าห้องสมุด สื่อวิทยาศาสตร์และวิชาการงาน ตลอดจนได้ติดตามประเมินผลการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ โครงการทดลองนี้ได้เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่ก็ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ได้รับการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ยังมีภารกิจสำคัญในการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ทั้ง ๖ ด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ประสบ

^๓ประวัติความเป็นมาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.srisoontorn.ac.th/main/first_time.php [๑๕ มี.ค. ๒๕๕๖]

ผลสำเร็จ และสิ่งที่เป็นกลไกสำคัญที่เป็นสิ่งขับเคลื่อน การบริหาร การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน นั่นก็คือ “ผู้บริหาร” ที่มีความเป็นผู้นำโดยมีคุณสมบัติ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จมี ๔ ประการสำคัญ^๕ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงานว่า “การมองกว้าง มองไกล บริหารให้เป็นไปในกระบวนการที่ดี เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อพัฒนาบุคลากร และภูมิทัศน์ สถานที่ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก้าวหน้าและก้าวไกล” ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้ที่มีมอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผล ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย และเป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง โดยรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมมาใช้ให้เหมาะสมในด้านการครองตน^๖ ครองคน และครองงาน ในการบริหารองค์กร

ในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือส่วนใหญ่มักมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสารเป็นหลัก การถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารลงไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปียังทำได้ไม่เต็มร้อย มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน แม้กระทั่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและเจ้าหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยพบว่า การสื่อสารระหว่างผู้บริหารไปสู่ครูและเจ้าหน้าที่นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ครูและเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติตามได้เต็มประสิทธิภาพเพราะเข้าใจในคำสั่งของผู้บริหาร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือเขตภาคเหนือ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้คู่คุณธรรม และเป็นคนต้นแบบในการที่จะเป็นแม่แบบให้แก่แก่นักเรียน เนื่องจากโรงเรียนที่เป็นรากฐานการศึกษาของเด็กไทยที่สำคัญอย่างมากในการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมของชุมชนและวัดที่เป็นศูนย์การกลางการglomเกลากทางสังคม โดยมีผู้บริหาร ที่มีหลักพุทธธรรม ในการบริหารงานที่มีความรอบด้าน ทั้งในการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักใน

^๕สกลร์ ขุนสนิท, **วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/pudpas/vision> [๒๑ ม.ค. ๒๕๕๗].

^๖ถวิล อรัญเวศ, **นักบริหารกับการครองตน ครองคน ครองงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.obec.go.th/news/15381> [๒ มี.ค. ๒๕๕๗].

การสร้างโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในสังคมและเพื่อการพัฒนาชุมชน สังคม ที่ยั่งยืนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อบูรณาการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ” ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
๒. สภาพทั่วไป นโยบายการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ
๓. หลักพุทธธรรม เรื่องทศิยปาปนิกสูตร
๔. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบหรือแบบจำลอง (Model)
๕. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

๑. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ตามศาสตร์สมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
๓. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อกำหนดคุณลักษณะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และบูรณาการหลักธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ประกอบไปด้วย พระเถระผู้ใหญ่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ จำนวน ๒๕ รูปหรือคน

๒. ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อการระดมสมอง ยืนยัน และประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ประกอบไปด้วย พระเถระผู้ใหญ่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ จำนวน ๘ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ จำนวน ๒๐ แห่ง

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมระยะเวลาทำการวิจัย ๑๔ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยอย่างชัดเจนและตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

รูปแบบ หมายถึง แบบแผนหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนา หมายถึง กลวิธีในการส่งเสริมทักษะของผู้บริหารทั้ง ๓ ด้าน คือด้านมีปัญญามองการณ์ไกล ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้านความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ในด้านคุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และความสำเร็จ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักปาปนิกรธรรม เป็นคุณสมบัติของพ่อค้าหรือผู้บริหารซึ่งเป็นเสมือนนักการตลาดขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จรุ่งเรืองไว้ ๓ ประการ ได้แก่ **จักขุมา วิธูโร นิสยสัมปนโน**

กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด หมายถึง กลุ่มที่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือพ.ศ. ๒๕๓๒ ในเขตจังหวัดภาคเหนือ

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๖.๒ ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๖.๓ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑.๖.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือทั่วประเทศ

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐกิจ การเมือง การสื่อสาร ตลอดจนวัฒนธรรมและการศึกษาจากตะวันตกเข้าสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่องความเจริญต่างๆมีอิทธิพลทำให้คนตกอยู่ในอำนาจของวัตถุ โรงเรียนจึงเป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่เกิดขึ้นจากความต้องการของสังคม เพื่อทำหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่สมาชิกของสังคม โดยให้การศึกษาและอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และพอใจที่จะฝึกฝนร่วมกันกระทำการกิจต่างๆ เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม ด้านการศึกษา จึงจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นแก่ทุกชีวิต และยังเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จที่บุคคลนำมาพัฒนาความสามารถทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมตามค่านิยมของสังคม รวมทั้งเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ทั้งสายสามัญ และอาชีพ ศีลธรรมและวัฒนธรรม ที่สำคัญก็คือ เป็นเครื่องชี้แนวทางให้ประพฤติปฏิบัติและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคมโดยรวม อันเป็นเจตคติที่ต้งามทางด้านความมีน้ำใจ ซึ่งการปฏิบัติต่อส่วนรวมในทางที่ดีก่อให้เกิดทักษะความคล่อง ความชำนาญ ในการปฏิบัติตามในแนวทางที่เหมาะสม ตามขอบเขตศีลธรรม ทั้งความประพฤติภายนอกและคุณธรรมภายในล้วนมีความสำคัญ^๒

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือจะมีแนวโน้มให้ผู้ศึกษาเข้าถึงความรู้ กล่าวคือผู้ศึกษาจะไม่หลงติดอยู่ในวิชาความรู้ หลงเพลินไปกับสิ่งที่รู้ ไม่ได้พิสูจน์กับความจริงหรือทำได้อย่างมากก็แค่ทำความจริงให้ปรากฏที่เป็นวัตถุนิยม ส่วนความเป็นจริงที่เป็นนามธรรมนั้นทำได้ยากเหลือเกิน เพราะนักเรียนส่วนใหญ่มักไม่ให้ความสำคัญกับความเป็นจริง แต่จะเน้นที่ความรู้เชิงปริมาณเพราะเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ด้วยสายตา ด้วยคะแนน ตัวเลขสถิติ รายงาน ฯลฯ ผู้บริหารไม่สามารถกะเกณฑ์ได้ว่า นักเรียนคนนั้นมีสัมมาทิฐิหรือไม่เพียงไร การเรียนรู้ที่ขาดสัมมาทิฐิก็เหมือนกับเรือขาดหางเสือ ผลผลิตของการเรียนรู้จึงมีแต่รูปรอยของวัตถุและเทคโนโลยีเต็มโลก สังคมยุคปัจจุบันนี้ตกอยู่ภายใต้ระบบบริโภคนิยมประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า เช่น การบริหารบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นต้นเป็นมาตรฐานเป็นตัวกำหนดว่า

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ไอ ที ภายใต้วัฒนธรรมแห่งปัญญา (ศาสนากับยุคโลกาภิวัตน์)**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒.

^๒ประกาศรี สืออำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑.

สังคมในประเทศนั้นมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการเมืองการปกครองให้มีความทันสมัย แต่ความเป็นจริงแล้ว ชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสุขเลยเพราะไม่ทำให้ถึงความสุขที่แท้จริงได้ นอกจากนั้น ความจริงในความหมายของสัมมาทิฐิ คือ ความเป็นผู้อยู่เหนือความโลภทั้งปวงคือ กิเลสตัณหาหาคะ เป็นต้น

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจัดว่าเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่ง ซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช ๒๔๘๘ ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนสามัญทั่วไป ขณะเดียวกัน ก็มีจุดเน้นที่ต้องการให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีจุดประสงค์ มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา อย่างถูกต้องโดยการควบคุมกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ไม่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม ตลอดจนมีลักษณะของความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม ประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข^๑ โรงเรียนก็ได้รับการสนับสนุน จากคณะสงฆ์ซึ่งเปิดโอกาสให้วัด พระสงฆ์และชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยมีกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมสนับสนุนและให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนเป็นพิเศษ เพราะถือว่าโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นโรงเรียนต้นแบบประเภทการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ให้แก่บุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส^๒ จัด

การศึกษาสงเคราะห์ ให้แก่บุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสในปีการศึกษา ๒๕๒๐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ออกนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงได้เพิ่มเติมนโยบายการพัฒนาการศึกษาในด้านปริมาณว่า “จะส่งเสริมการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลมากขึ้นเป็นพิเศษ”

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากเดิมมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนโดยเฉพาะให้การสนับสนุนถึง ร้อยละ ๑๐๐ ตามแนวทางของบัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียน ทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีหลักประกันความมั่นคงด้านการเงินจากรัฐในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นนั้นจะหวังเพียง

^๑ ส. ศิวรักษ์, **ปรัชญาการศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^๒ ผ่องศิริ เรืองตระกูล, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ลำปาง”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิตบริหารการศึกษา**, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔).

การสนับสนุนจากงบประมาณที่เป็นเพียงเงินอุดหนุนอย่างเดียวเท่านั้นไม่เป็นการพอเพียง ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูซึ่งเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีแนวความคิดและหลักการการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย จึงจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้^๕

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษา

๒.๓ แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๔ พื้นที่การวิจัย

๒.๕ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

การสร้างรูปแบบ นำไปสู่รูปแบบที่เหมาะสม รูปแบบเริ่มจากกระบวนการในการศึกษาหรือสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์รูปแบบที่ใช้ได้จริง และขั้นสุดท้าย คือ การสรุปและนำเสนอรูปแบบ ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ องค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^๖ รูปแบบของจริง เป็นรูปแบบที่เป็นแบบอย่างและแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ^๗ ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วสามารถระบุและ

^๕อุตม ขำนิ, สำนักงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, (ปราจีนบุรี: เจตนารมณัณท์, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

^๖อุทัย บุญประเสริฐ, หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคณะครุศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑., อุทุมพร จามรมาน, “โมเดลคืออะไร”, วารสารวิชาการ, ๑(๒), ๒๒-๒๖ มีนาคม, ๒๕๔๑ : ๒๒., Bardo, J. W., & Hartman, J. J., Urban Society: A Systematic Introduction, (New York : F. E. Peacock, 1982), p. 70.

^๗ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑-๒๓.

พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย^๙ ลักษณะของรูปแบบที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ^๙

รูปแบบโครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้นรูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล^{๑๐} วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ^{๑๑} รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย เป็นแผนผัง ไต่อะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย^{๑๒}

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ใน ๔ ลักษณะ กล่าวคือ

๑. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

๒. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑-๒๓.

^๙ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพัทธ์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้, หน้า ๒๑-๒๓.

^{๑๐}อุทุมพร จามรมาน, “โมเดลคืออะไร”, วารสารวิชาการ, หน้า ๒๒.

^{๑๑}เยาวดี วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๗.

^{๑๒}ทศนา แคมมณี, ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๘.

๓. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ

๔. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความมั่นคง (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

รูปแบบ โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^{๑๓} กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้^{๑๔}

ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น ๓ ความหมาย ดังนี้^{๑๕}

๑. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

๒. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

๓. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

สรุปว่า รูปแบบ (Mode) คือ ต้นแบบ แบบแผน แบบจำลอง รูปแบบจึงมีความหมายแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของนักวิชาการโดยสรุปแล้วสามารถแบ่งความหมายออกเป็น ๔ ประเภท คือ ๑. รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ ๒. สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ๓. ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ ๔. ทฤษฎีที่ผ่านการ

^{๑๓}บุญชม ศรีสะอาด, การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf>, [๒๐ ก.ย. ๒๕๕๗].

^{๑๔}วโร เฟิงส์วส์ ผศ.ดร., “การวิจัยพัฒนารูปแบบ”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๔, (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๓.

^{๑๕}รัตน์ บัสนันท์, การวิจัยและพัฒनावัตกรรมการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คำสมัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๔.

ทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๔, หน้า ๓๑)	๑. สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ๒. องค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน
ถวัลย์รัฐ วรเทพพิทักษ์ (๒๕๔๐, หน้า ๒๑-๒๓)	๑. รูปแบบเป็นของจริง ๒. รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง ๓. แบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่ารูปแบบจริง
อุทุมพร จามรมาน (๒๕๔๑, หน้า ๒๒)	๑. โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ๒. มีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล
เยาวดี วิบูลย์ศรี (๒๕๔๔, หน้า ๒๗)	๑. วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ๒. การนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทศนา แชมมณี (๒๕๔๕, หน้า ๒๑๘)	๑. รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ๒. รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบ คำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย
บุญชม ศรีสะอาด (ออนไลน์, ๒๕๕๗)	๑. โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ๒. อธิบายขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ
วาโร เพ็งสวัสดิ์ (๒๕๕๓, หน้า ๓)	๑. กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และ เกณฑ์ต่างๆ ของระบบ
รัตน์ะ บัวสนธ์ (๒๕๕๒, หน้า ๑๒๔)	๑. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ เหมือนของจริง ๒. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทาง คณิตศาสตร์ ๓. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่ง หนึ่ง

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ^{๑๖}

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็น
รูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวน
นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและ ปล่อยน้ำออกจากถัง
นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึง
เท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏ
การณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ
และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

^{๑๖} Keeves, P. J., *Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook Oxford*, (England : Pergamon Press, 1988), pp. 561-565.

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

นอกจากนี้รูปแบบยังแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้^{๑๗}

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

๑.๑ รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กาหุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

๑.๒ รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

๒.๑ รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

๒.๒ รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ^{๑๘}

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

๑.๑ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อ

^{๑๗} Smith, R. H., and Others, **Measurement : Making Organization Perform**, (New York : Macmillan, 1980), p. 461.

^{๑๘} Steiner, อังโน วาโร เฟ็งสวัสต์ ผศ.ดร., “การวิจัยพัฒนารูปแบบ”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๔, (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๓.

๑.๒ รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

๒. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

๒.๑ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

๒.๒ รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้นจากการศึกษาประเภทของรูปแบบ

รูปแบบแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๙}

ประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในรูปแบบนั้นๆ สามารถแบ่งรูปแบบการสอนเอาไว้ ๔ รูปแบบ คือ

๑. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

๓. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

^{๑๙}Steiner,Lars, “Organizational Dilemmas as Barriers to Learning”, อ้างใน บุญชิต ชำนิ ศาสตร์, “รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖).

๔. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในรูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๒๐}

ตารางที่ ๒.๒ สรุปประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Keeves, P. J. (1988 : 561-565)	๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัย ๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา ๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ ๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic
Smith, R. H. (1980 : 461)	๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model)
Steiner (๒๕๕๓, หน้า ๓)	๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ๒. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model)
Steiner, Lars. (๒๕๕๖)	๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model)

๒.๑.๓ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) ๔ ประการ คือ

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

^{๒๐} Joyce and Well, อ้างใน บุญชิต ชำนิศาสตร์, “รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖).

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่นักวิชาการหลากหลายสาขาวิชาคิด และสร้างขึ้นแตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แก่ Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียง Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ Causal Model เป็นรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล เป็นต้น

๒.๑.๔ ความหมายของการพัฒนา

คำว่า พัฒนา การพัฒนา^{๒๑} คือ การเติบโตความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง^{๒๑} ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือการพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนาหรือคำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลกวทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนาแต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา^{๒๒} ในความหมายของการปฏิบัติการนี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนานี้ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้^{๒๓} ฉะนั้น

^{๒๑}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด , ๒๕๕๖).

^{๒๒}พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๖-๑๘.

^{๒๓}สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจรโดยไม่มีการสิ้นสุด^{๒๔}

การพัฒนาใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมืองและการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังกล่าวแล้วเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น ๑๐ ลักษณะ คือ

๑. ความหมายจากรูปศัพท์

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ^{๒๕} ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางเมตริ การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ^{๒๖}

๒. ความหมายโดยทั่วไป

การพัฒนาที่เข้าใจโดยทั่วไปมีความหมายใกล้เคียงกับความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ^{๒๗} ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพ

^{๒๔}นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์และพูนศิริ วัจนะภูมิ, “ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท”, เอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยโชทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๔), หน้า ๙๑-๙๒.

^{๒๕}ปกรณ์ ปรียากร, ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๒๖}สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

^{๒๗}ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, การพัฒนาชุมชน : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: บากกอกบลิ้ง, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

ระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา^{๒๘}

๓. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์

นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่า หมายถึง ความเจริญเติบโต โดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้นรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น ประชากรมีรายได้เพียงพอที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการพัฒนา เป็นกระบวนการทางสังคม ที่ผลผลิตออกมาในรูปซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์

จะเห็นได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้กำหนดความหมายของการพัฒนา โดยใช้ความหมายจากรูปศัพท์และความหมายโดยทั่วไป คือ หมายถึง ความเจริญเติบโต แต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการเน้นความหมายเชิงปริมาณ คือการเพิ่มขึ้น หรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่นๆ

๔. ความหมายทางพัฒนบริหารศาสตร์

นักพัฒนบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของการพัฒนาเป็น ๒ ระดับคือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

การพัฒนา ในความหมายของนักพัฒนบริหารศาสตร์จะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่า ความหมายจากรูปศัพท์ ความหมายโดยทั่วไป และความหมายทางเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวมาแล้ว เพราะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

๕. ความหมายทางเทคโนโลยี

ในทางเทคโนโลยี การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรม และการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมประเพณีนิยม เป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัยหรือ การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีนั่นเอง

^{๒๘} ปกรณ์ ปริยากร, ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา, หน้า ๕.

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการพัฒนา ในทางเทคโนโลยีแตกต่างออกไปจาก ความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

๖. ความหมายทางการวางแผน

ในทางการวางแผน การพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกัน เป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด ซึ่งองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ^{๒๙} สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการ ดังนี้

$$D = f(P+M)$$

เมื่อ $D =$ Development คือ การพัฒนา

$P =$ Planning คือ การวางแผน

$M =$ Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

ดังนั้น การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาในความหมายของนักวางแผน จะเป็นไปอีกแนวทางหนึ่ง โดยอาจสรุปได้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่การพัฒนาในความหมายนี้

๗. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ

ในขั้นของการปฏิบัติ การพัฒนา หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจร ไม่มีการสิ้นสุด การพัฒนา ในความหมายของการปฏิบัติการนี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

^{๒๙}The United National Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO, p. 305.

๘. ความหมายทางพระพุทธศาสนา

ในทางพุทธศาสนา “การพัฒนา” มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคนเรียกว่า กาวนา กับ การพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนนบ่อน้ำอ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้น ไม่ได้แปลว่า ทำให้มากขึ้นเพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผมมีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลภทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิมถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนาแต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา

การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

๙. ความหมายทางสังคมวิทยา

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่คนกลุ่มคนการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพการพัฒนา เป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองอีกด้วย

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมคือ มนุษย์กลุ่มทางสังคมการจัดระเบียบทางสังคมซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนา คือ การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุขและมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผน คือ ด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งนักวางแผน เรียกว่า การบริหารและการจัดการนั่นเอง

๑๐. ความหมายทางด้านการพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น การพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Meany) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือ คุณภาพชีวิตชุมชน และสังคมดีขึ้น

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยา คือ เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้นแต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชน ต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน

การพัฒนาหมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่วไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทำให้เหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ยิ่งขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่าแต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลง ย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเองเพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย ถ้าหากตีความหมายการพัฒนาจะสามารถตีความหมายได้ ๒ นัย คือ

๑. การพัฒนาในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึง การทำให้เจริญในด้านวัตถุ รูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒. การพัฒนาในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดีซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุดความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียนทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

จากความหมายในด้านต่างๆที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนามีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้างซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้สรุปได้ว่าการพัฒนา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพปริมาณและสิ่งแวดล้อมด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

จากการให้ความหมายการพัฒนาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการใดๆอย่างต่อเนื่องที่มุ่งเน้นให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้า เติบโตในแนวทางที่ดี ไม่มีผลกระทบหรือเกิดปัญหาตามมาซึ่งต้องนำมาปฏิบัติการจึงจะเกิด “การพัฒนา”

การพัฒนาคือหัวใจของความเจริญรุ่งเรืองชีวิตจะมีค่าเมื่อได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกเพื่อให้หน่วยงานอันสำคัญนี้ ได้มีสิ่งต่างๆ ที่สามารถดึงดูดใจนำคนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทั้งทางกายภาพและทางจิตวิญญาณ อำนวยประโยชน์อันพึงประสงค์ของชุมชนได้วัดจึงควรได้รับการพัฒนา

จากความหมายของการพัฒนาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่ามีความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้

ตารางที่ ๒.๓สรุปความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๕๖, หน้า ๓๕๒)	๑. การเติบโตความเจริญ ๒. ความก้าวหน้า ๓. ความรุ่งเรือง
พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), (๒๕๓๐, หน้า ๑๖-๑๘)	ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนาแต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา
สนธยา พลศรี, (๒๕๔๗, หน้า ๔)	๑. ทางวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผน ๒. โครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้
นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, (๒๕๓๔, หน้า ๙๑-๙๒)	๑. การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจรโดยไม่มีการสิ้นสุด
ปกรณ์ ปรียากร (๒๕๓๘, หน้า ๕)	การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงจะต้องผ่านกระบวนการต่างๆ ที่มีการปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น
สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๒)	คือ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น เป็นที่น่าพอใจมากขึ้นกว่าเดิม
The United National Educational (1982, p.305.)	การพัฒนาเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวางแผนตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๖ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบการพัฒนาการคือ การพัฒนาองค์การไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามจะมีเป้าหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงาน หรือระบบต่างๆ และเพื่อสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์การ การเลือกใช้รูปแบบใดก็อาจต้องพิจารณาถึงลักษณะขององค์การและวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่

ซับซ้อนและมีการใช้รูปแบบในการพัฒนาองค์การ รูปแบบที่มีการนำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการแก้ไขปัญหา และรูปแบบการสร้างทีมงาน ขั้นตอนต่างๆ ของแต่ละรูปแบบคล้ายคลึงกัน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สำหรับรูปแบบการพัฒนาองค์การประกอบด้วย การเกิดปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ การยอมรับและต้องการพัฒนาองค์การ การทำสัญญาาระหว่างที่ปรึกษากับองค์การที่กำลังประสบปัญหา การรวบรวมข้อมูลและการวินิจฉัยปัญหา การป้อนข้อมูลย้อนกลับ การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การมาแก้ไขปัญหา และการประเมินผลเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การเลือกใช้รูปแบบใดก็ต้องพิจารณาจากลักษณะองค์การและวัฒนธรรมองค์การประกอบ ลักษณะพิเศษของการพัฒนาองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายในองค์การ จากภายนอกองค์การ ซึ่งเรียนกว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ หรือเป็นคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นที่ยอมรับว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ นอกจากนี้ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์การ และเรื่องการประเมินผล สำหรับทางด้านทักษะนั้น ที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เช่น การฟัง การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความเชื่อถือและความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น^{๓๐}

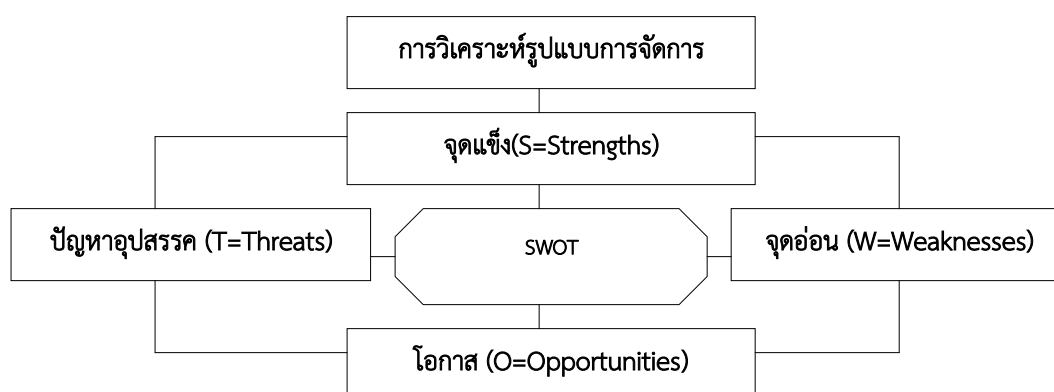
อย่างไรก็ตาม การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การไปประยุกต์ใช้นั้น การเข้าใจขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของแต่ละเทคนิคนั้นยังไม่เพียงพอ แนวคิดด้านการพัฒนาองค์การได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การในส่วนที่เกี่ยวกับคน และการเปลี่ยนแปลงองค์การในส่วนที่เกี่ยวกับงาน การที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้โครงการพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไป ยังจะต้องคำนึงถึงมาตรการที่จำเป็นต่างๆ เพื่อจะช่วยผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง มาตรการสำคัญซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์การควรใช้เป็นแนวทางประกอบการดำเนินงานได้แก่ การได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับสูง การพัฒนาองค์การจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาองค์การอย่างแท้จริง รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นอย่างดี ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในเรื่องเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาองค์การ ซึ่งมุ่งประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าขององค์การโดยรวมก็จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาองค์การต่อไป การได้รับความร่วมมือร่วมใจ และสนับสนุนจากสมาชิกในองค์การทุกระดับและทุกฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในองค์การได้รับการอบรมให้มี

^{๓๐} สุนันทา เลานันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๙.

ความรู้ความเข้าใจแนวคิดของการพัฒนาองค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนำแนวความคิด การพัฒนาองค์การประยุกต์ใช้ ตลอดจนสามารถตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะที่เป็น สมาชิกขององค์การ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ เป็นการพัฒนาการในเรื่องการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ ความสามารถในการ ประเมินผล การมีส่วนร่วม และความผูกพัน เป็นหลักแล้ว การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็เป็นเรื่อง ของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ได้ เป้าหมาย เนื้อหาสาระของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นก็มุ่งเน้นการแสวงหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษาบทเรียน การพัฒนาแนวทาง การสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติอันก่อให้เกิดความสำเร็จ และขอบเขตการศึกษานำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรม การปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองการปกครอง การพัฒนารูปแบบการจัดการนั้น ได้มีนักวิชาการ หลายท่านทำการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบการจัดการความหมายแนวคิดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และทฤษฎีการพัฒนารูปแบบการจัดการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์กิจการเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ส่วนจุดอ่อนเป็นแหล่งความเสียเปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ระดับ ธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็ง และแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จาก โอกาสสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายหลัก การ กำหนดกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์ (SWOT) ควรสอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งหมด กลยุทธ์ที่ ดีที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการกิจโดยแสวงหาประโยชน์จากโอกาสและจุดแข็งขององค์การ ทำให้อุปสรรคเป็นกลาง และหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขจุดอ่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ

จากแผนภาพที่ ๒.๑ การวิเคราะห์รูปแบบการจัดการ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์การจัดการ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็งเป็นกิจกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบ กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ อยู่บนพื้นฐานการใช้จุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสของสภาพแวดล้อมและป้องกันอุปสรรคที่ทำให้ขัดขวางการบรรลุภารกิจและเป้าหมายองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ มีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในองค์กร ด้านจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรหรือหน่วยงาน และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรในด้านอุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์กรนี้ไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป การพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีสถานการณ์ ๔ รูปแบบที่ควรพิจารณา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๓๑}

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง=โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างที่จะมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมค่อนข้างที่จะให้โอกาสแก่องค์กรในหลายอย่าง ฝ่ายผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive Strategy)

ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการประเมินจุดแข็ง (Strengths) ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถพิเศษ
๒. ทรัพยากรการเงินเพียงพอ
๓. ความสามารถทางการแข่งขัน
๔. การแข่งขันที่รุนแรง
๕. เทคโนโลยีเฉพาะ
๖. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน
๗. ความได้เปรียบทางต้นทุน
๘. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๙. การประหยัดจากขนาด
๑๐. ความสามารถด้านการค้นคว้าผลิตภัณฑ์
๑๑. จุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน=อุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด

^{๓๑} ทศพร ศิริสัมพันธ์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๘.

เนื่องจากองค์การกำลังเผชิญอยู่กับภัยอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริหารองค์การ คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลด หรือ หลบหลีกอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์การเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคภายในต่างๆ ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะต้องพิจารณาการประเมินจุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ทิศทางไม่ชัดเจน
๒. ฐานะการแข่งขันถอยลง
๓. เครื่องมืออุปกรณ์ล้าสมัย
๔. การทำกำไรต่ำกว่ามาตรฐาน
๕. การขาดความสามารถทางการบริหาร
๖. การวิจัยและพัฒนาล่าช้า
๗. สายผลิตภัณฑ์แคบเกินไป
๘. ภาพพจน์ทางการตลาดไม่ดี
๙. ความเสียเปรียบทางต้นทุน
๑๐. การเสียเปรียบทางการแข่งขัน
๑๑. ความสามารถทางการตลาดขององค์การต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
๑๒. ความไม่มั่นคงจากการแข่งขัน
๑๓. ปัญหาการดำเนินงานภายใน
๑๔. จุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์นี้องค์การจะมีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกันทางออกสำหรับผู้บริหารองค์การ คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะต้องพิจารณาการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

๑. ตอบสนองกลุ่มลูกค้าเพิ่มขึ้น
๒. การเข้าสู่ตลาดใหม่
๓. การขยายสายผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนอง
๔. ความต้องการของลูกค้าเพิ่มขึ้น
๕. การขยายเข้าสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่
๖. การเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน
๗. การรวมธุรกิจตามแนวดิ่ง

๘. การเจริญเติบโตของตลาดเร็วขึ้น

๙. การพึงพอใจระหว่างคู่แข่ง

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรเองมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการแทนที่ผู้บริหารขององค์กรจะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากจุดเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือกระจายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสในระยะยาวสำหรับองค์กรต่อไป ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรพิจารณาการวิเคราะห์อุปสรรค (Threat) คือ

๑. การเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่
๒. ยอดขายของผลิตภัณฑ์ที่ใช้แทนกันได้เพิ่มขึ้น
๓. การเจริญเติบโตของตลาดซาลง
๔. ความไม่มั่นคงต่อการถดถอยทางเศรษฐกิจ
๕. รสนิยมและความต้องการของลูกค้ากำลังเปลี่ยนแปลง
๖. การเปลี่ยนแปลงของประชากรในทางตรงกันข้าม
๗. นโยบายของรัฐบาลในทางตรงกันข้าม
๘. อำนาจการต่อรองของลูกค้าหรือผู้จำหน่ายกำลังเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร คือระบบข้อมูลโครงสร้าง ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน จุดแข็งขององค์กร คือปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นขององค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร จุดอ่อนขององค์กรคือปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การโอกาสทางสภาพแวดล้อมคือปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้น อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมคือปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยประมวลได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการมีความหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ ดังตาราง ๒.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุนันทา เลาพันธ์ (๒๕๕๓, หน้า ๓๙)	๑. การมีมนุษย์สัมพันธ์ ๒. การสร้างความเชื่อถือ ๓. ความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น
อำนาจ อีระวนิช (๒๕๕๓, หน้า ๔๑๔)	๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม ๒. เป้าหมายสำคัญ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์องค์กร
ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๕๐, หน้า ๓๘)	๑. มีความจำเป็นจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในองค์กร ด้านจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรหรือหน่วยงาน ๒. ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรในด้านอุปสรรคและโอกาส เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์กรนี้ไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป การพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับผู้นำและความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายดังนี้

ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาล ก็คือพระศาสดา อธิบายว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่า พระศาสดา เหมือนบุคคลผู้นำเกวียน ย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่กัณดาร ข้าม คือ ข้ามขึ้น ข้ามออก ข้ามพ้นที่กัณดาร เพราะโจรที่กัณดาร เพราะสัตว์ร้ายที่กัณดาร เพราะอดอยากที่กัณดาร เพราะขาดน้ำ ได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉันทะ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเป็นผู้นำ เป็นผู้นำโดยพิเศษเป็นผู้ตาม แนะนำ ทรงให้รู้จักประโยชน์ให้พินิจพิจารณา ให้เพ่งประโยชน์ ทรงให้เลื่อมใสได้ เพราะเหตุนี้พระผู้มีพระภาคเจ้า จึงชื่อว่า ผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่าพระผู้มีพระภาคนั้น ทรงมีพระนามว่า “นายโก” และ “วินายโก” ไฉนจะอย่างหนึ่งที่เราเรียกพระพุทธเจ้าก็คือ นายกซึ่งแปลว่าผู้นำ^{๓๒} ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมี

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

ประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานงานให้ผู้อื่นทำกิจการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ^{๓๔} เป็นผู้ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๓๕} ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้^{๓๖} ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดี และใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้^{๓๗} ภาวะผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองใจที่ต้องการซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ^{๓๘} กล่าวถึง ภาวะผู้นำหมายถึงการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของกลุ่มเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ^{๓๙} เหมือนกับความงามคือยากแก่การบรรยายหรือให้คำอธิบายแต่เราจะรับรู้ได้เมื่อเราได้พบเห็นและได้สัมผัส^{๔๐}

^{๓๓} Frankin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA : Frankin Covey Co., Ltd., 1999), pp. 8-11.

^{๓๔} Normand L. Frigon, Sr. & Harry K. Jackson, Jr, **The Leader : Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**, (New York : American Management Association, 1996), p. 8.

^{๓๕} กวี วงศ์พุ่ม, **ภาวะผู้นำ**, หน้า ๑๗.

^{๓๖} กิติ ตัญญาคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒

^{๓๗} เอกชัย กี่สุขพันธ์, **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๘.

^{๓๘} สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**, ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

^{๓๙} Fiedler, F., **Leadership**, (New York : General Learning Press, 1971), p.27

^{๔๐} Bennis, W. G., **On Becoming a Leader**, (MA : Addison-Wesley, 1989), pp.8-10

ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของ บุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้^{๔๑}

๑. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
๒. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น

ในกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่

๓. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า
๔. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
๕. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง^{๔๒}

ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่มและสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง^{๔๓} บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๔๔} มีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น^{๔๕}

สรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือศิลปะหรือสภาวะการณ์ที่มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีอิทธิพลที่จะชี้นำ และผลักดันให้บุคคลอื่นร่วมกันในการดำเนินงาน จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การที่ตั้งไว้

^{๔๑}Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA : Franklin Covey Co., Ltd., 1999), pp. 8-11.

^{๔๒}นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๙๕.

^{๔๓}ทวี ทิมขำ, **การพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗๑.

^{๔๔}Raymond J. Burdy, **Foundamental of Leadership Readings**, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co,1972), p.43.

^{๔๕}Cattell R.B., **Human Relations**, (New York : Free Press,1951), pp. 161 - 184.

ตารางที่ ๒.๕ สรุปความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๕๐, หน้า ๖)	ผู้นำในทางพระพุทธศาสนา คือ พระพุทธเจ้า ผู้นำเป็นผู้วิเศษที่ทรงคอยชี้แนะแนวทางให้ผู้ตามรู้จักการพิจารณาในสิ่งต่างๆ ได้
Frankin Covey (1999, p.8)	ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร คอยประสานงาน
Normand L. Frigon, Sr. & Harry K. Jackson, Jr (1996, p.8)	ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนงาน
กวี วงศ์พุด (๒๕๓๖, หน้า ๑๗)	ผู้ใช้อิทธิพล ให้ผู้ตามปฏิบัติตาม จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์
กิติ ตัยคานนท์ (๒๕๔๓, หน้า ๒๒)	การใช้ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
เอกชัย กีสุขพันธ์ (๒๕๕๓, หน้า ๘)	มีความสามารถ มีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดีสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้
สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (๒๕๔๔, หน้า ๗๗)	มีความสามารถในการนำผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครรลองที่ต้องการซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ
Fiedler, F. (1971, p. 27)	กลุ่มประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของกลุ่มเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ
Frankin Covey (1999, pp. 8-11)	บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๓๔, หน้า ๙๕)	๑. คือ ผู้ที่มีอิทธิพลที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น ๒. คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ๓. คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า ๔. คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมาย ๕. คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

ตารางที่ ๒.๕ สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทวี ทิมขำ (๒๕๕๒, หน้า ๑๗๑)	มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์
Raymond J. Burdy (1972, p. 43)	สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง
Cattell R.B (1951, pp. 161-184)	มีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับผู้นำและความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leader ship) เป็นเรื่องที่น่าสนใจมานานแล้ว ซึ่งเป็นการศึกษาถึงควมมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ คำว่า ภาวะผู้นำ (Leader ship) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้ คือ

ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ ตามหรือทำการรวมกันก็ตามใดให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ส่วนภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๖๖} ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๖๗} การกระทำที่มีอิทธิพล สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น ตกลงปลงใจที่จะทำตาม แล้วแต่ผู้นำจะให้ทำอะไร^{๖๘} ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำพากิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของ

^{๖๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๔.

^{๖๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๖๘} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, ภาวะผู้นำ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.gotoknow.org. [๒๒ มี.ค. ๒๕๕๖].

องค์การ^{๔๙} เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง^{๕๐}

การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือตลใจให้ผู้ตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และการจูงใจหรือตลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือจากกลุ่มด้วย^{๕๑}

ผู้นำที่ดีมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนเพื่อให้เรียนรู้ว่า “บทบาทผู้นำ” หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญที่จะประสบความสำเร็จและล้มเหลวในการบริหารงาน (บริหารชุมชน) มีคุณลักษณะประจำตัว ๖ ประการ คือ

๑. เป็นผู้กว้าง มองไกล มีใช้กบในกะลา มีมุมมองที่เปิดกว้างจากภายนอกเข้ามาภายใน (Outside - in)

๒. เป็นคนประเภทที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าอยู่ในสายเลือด ในอันที่จะให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามความคิด ความเชื่อของตน กำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของชุมชน มีการวางแผนเป็นแม่บท ชักชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓. ผู้นำองค์กรเหล่านี้มีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชน

๔. เป็นผู้วิสัยทัศน์ยาวไกล ในการพัฒนาชุมชน

๕. เป็นผู้นำที่นำความคิดที่ดีที่สุด ที่มีอยู่มาใช้สนับสนุนส่งเสริมให้คนในองค์กรนำความคิดที่ดีๆ ไม่ว่าจะมาจากแหล่งใดมาใช้ แม้จะเป็นของคู่แข่งก็ตาม

ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๕๒} ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผล

^{๔๙} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ธนัษดารพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๕๐} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

^{๕๑} สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

^{๕๒} กวี วงศ์พุม, ภาวะผู้นำ, หน้า ๑๗.

สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้^{๕๓} ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถมีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดี และใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้^{๕๔} ภาวะผู้นำ ครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองสิ่งที่ต้องการซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ^{๕๕}

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิด การสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่การปฏิบัติด้วยการชี้แนะ ผลักดัน ชักจูง จูงใจ หรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๒.๖ สรุปความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๖, หน้า ๒-๔)	ผู้นำ คือ คนที่จะประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานไปตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุผลของงานที่ได้กำหนดไว้
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๙, หน้า ๕)	ภาวะผู้นำ คือ สมบัติ คือ สิ่งที่ดีงาม คือ ความรู้ความสามารถ ที่จะนำพาเราไปสู่จุดหมาย
ประทาน คงฤทธิศึกษากร (๒๕๕๖)	เป็นการกระทำที่มีอิทธิพล สามารถชักจูงใจผู้อื่นให้มีความเชื่อมั่นได้

^{๕๓} กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เพลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒

^{๕๔} เอกชัย กีสุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๘.

^{๕๕} สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, วิสัยทัศน์ขุนคลัง, ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๔, หน้า ๓๑)	พฤติกรรมที่สามารถชักจูงใจให้กลุ่มหรือผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน
สมคิด บางโม (๒๕๔๔, หน้า ๘)	ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ อาจเป็นไปในทางลบหรือทางบวกก็ได้
สมัย จิตต์หวมด (๒๕๔๗, หน้า ๒๒)	กลุ่มบุคคลที่ใช้กำลังกาย กำลังสมอง กำลังใจ เพื่อจูงใจให้บุคคล ในกลุ่มกระทำการให้เป็นไปตามความประสงค์ที่วางไว้ กำหนดไว้ แล้วเป็นอย่างดี
กวี วงศ์พุด (๒๕๓๖, หน้า ๑๗)	ผู้ใช้อิทธิพล ความสัมพันธ์ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่ออำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานตามกระบวนการ
กิติ ตัยคานัน (๒๕๔๓, หน้า ๒๒)	กระบวนการสื่อความหมาย ติดต่อกัน ทำให้ร่วมใจกันดำเนินการ จนบรรลุผลสำเร็จ
เอกชัย กิสุขพันธ์ (๒๕๕๓ หน้า ๘)	ผู้นำที่มีเทคนิคในการบริหาร กระตุ้น จูงใจให้บุคคลดำเนินการได้ ตามแผนงาน
สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (๒๕๔๔, หน้า ๗๗)	ความกล้าหาญ การตัดสินใจ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุก อย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ ๕ ประการ คือ

๑) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคน ในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

๓) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

๔) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีลักษณะเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด และ

๕) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ^{๕๖} ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มี การเรียกชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดีผู้เชี่ยวชาญการเหล่านี้ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส คณบดี ปลัดกระทรวง^{๕๗} ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้กลุ่มดำเนินงานอย่างก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลที่เขามีในการชักจูงผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามทิศทางที่เขาต้องการ โดยที่ผู้นำยังมีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมของกลุ่มและสมาชิก สร้างความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม และความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยที่ผู้นำจะมีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ความสามารถในการใช้อำนาจให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดผลที่ต้องการ ๒) ความสามารถในการชักจูงบุคคล และกลุ่มอย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ๓) ความสามารถที่จะชักนำให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมาย และความสามารถในการทำงานให้กับกลุ่ม ๔) ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า^{๕๘} คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น (Get things done through others) นับว่าเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดกับลูกน้อง และดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (High productivity with high efficiency)^{๕๙}

ภาวะผู้นำ มาจาก การนำเอาตัวอักษรภาษาอังกฤษมาประกอบกันเป็นคำว่า “Leadership” ซึ่งจำแนกได้ดังนี้คือ

L ย่อมาจากคำว่า Love หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องมีความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และรักความก้าวหน้า

^{๕๖} กวีวงศ์พัฒน์, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: พี. เค. อินเทอร์เน็ต, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

^{๕๗} เสาวนิตเสถียรานนท์, ภาวะผู้นำ, (นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐.

^{๕๘} มัลลิกาตันสอน, การจัดการยุคใหม่ Modern Management, (กรุงเทพมหานคร: เฮอร์เน็ต, ๒๕๔๔), หน้า ๒๗.

^{๕๙} พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ LEADERSHIP AND MOTIVATION, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

E ย่อมาจากคำว่า Education and Experience หมายถึง ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่ดีพอสมควร เพื่อเป็นแบบอย่างและสามารถสั่งสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

A ย่อมาจากคำว่า Adaptability หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไปด้วย

D ย่อมาจากคำว่า Decisiveness หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าไต่กล้าเสียด้วย

E ย่อมาจากคำว่า Enthusiasm หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสนับสนุนชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R ย่อมาจากคำว่า Responsibility หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนและในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ทอดทิ้งหรือผลักดันความรับผิดชอบให้ผู้อื่น ถึงแม้จะถูกตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น จึงอาจรวมความรับผิดชอบที่เกิดจากการเสี่ยง (Risk) ในทุกลักษณะอีกด้วยเช่น เสี่ยงในด้านการตัดสินใจ เป็นต้น

S ย่อมาจากคำว่า Sacrifice and Sincere หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้เสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือและพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับงานอย่างจริงจังด้วย

H ย่อมาจากคำว่า Harmonize หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีความนุ่มนวลรู้จักผ่อนปรนพูดจาน่าฟัง อันเป็นลักษณะของผู้นำที่จะเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียวและความเข้าใจอันดีต่อผู้ร่วมงานซึ่งอาจรวมถึงการรู้จักถ่อมตน (Humble) ตามกาลเทศะ

I ย่อมาจากคำว่า Intellectual capacity หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบทันคนทันเหตุการณ์มีความคิดริเริ่มและรอบรู้ซึ่งลักษณะของผู้นำดังกล่าวนี้มีความจำเป็นในการปกครองบังคับบัญชามาก เพราะไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดที่อยากได้ผู้นำที่โง่ไม่ทันคน

P ย่อมาจากคำว่า Persuasiveness หมายถึง ความสามารถในการจูงใจคน เป็นลักษณะที่ผู้นำทุกคนจะขาดเสียมิได้ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการในการจูงใจหรือชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือด้วยความศรัทธาเชื่อถือ เช่น ต้องใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) และต้องมีอำนาจ (Power) อยู่ในตัว^{๖๐}

^{๖๐} ชูศักดิ์ เทียงตรง, **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการผลิตตำราและวิจัยทางรัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๗), หน้า ๑๐-๑๒.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กวีวงศ์พัฒ (๒๕๔๒)	แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ๕ ประการ ๑) ผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ๒) นำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ๓) ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ ๔) ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีลักษณะสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด ๕) ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท ความเป็นผู้นำ
เศวณิตเศาณนันท (๒๕๔๒)	บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ คือ การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
มัลลิกาตันสอน (๒๕๔๔)	เป็นบุคคลที่ทำให้กลุ่มดำเนินงานอย่างก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลที่เขามีชักจูงผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามทิศทางที่ต้องการ โดยที่ผู้นำยังมีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมของกลุ่มและสมาชิก สร้างความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม และความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
พรนพ พุกกะพันธุ์ (๒๕๔๔)	คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดกับลูกน้อง และดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

คุณลักษณะของผู้นำเป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารงานแต่มีข้อแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ยกเอาลักษณะของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของท่านผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

นักสังคมวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำไว้ว่า ลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำคือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภท เมื่อกล่าวโดยสรุป ลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันก็โดยเกณฑ์ที่แตกต่างกันดังกล่าวเป็นเครื่องกำหนด^{๖๑}

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีมีอยู่ ๒ ด้าน คือ

๑. คุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ได้แก่

- ๑.๑ รู้หลักของสัปปุริสธรรม มีการรู้หลักการเหตุผล
- ๑.๒ มีสติปัญญา ไม่ประมาท
- ๑.๓ ตื่นตัว ทนต่อเหตุการณ์
- ๑.๔ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
- ๑.๕ เป็นคนเข้มแข็ง

๒. คุณสมบัติภายนอก ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่

- ๒.๑ มีความรู้ ความสามารถ
- ๒.๒ มีพรหมวิหารธรรม
- ๒.๓ ห่วงประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม
- ๒.๔ น่ารัก น่าเคารพ
- ๒.๕ เป็นธรรมาธิปไตย
- ๒.๖ ฉลาดในการพูด
- ๒.๗ ไม่ลำเอียง^{๖๒}

^{๖๑} พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘.

^{๖๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๑ - ๓.

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

๑. ภูมิหลังและประสบการณ์สามารถตัดสินใจสิ่งการมีทักษะ การวางแผนงาน
๒. สติปัญญาและสุขภาพจิต ไม่ว่าจะด้านภาษาหรือการมีเหตุผล
๓. มีความรอบรู้ เป็นการเฝ้าหาความรู้อย่างกว้างขวาง
๔. ยึดหยุ่นต่อเหตุการณ์ไม่ถือตัวเป็นหลัก
๕. เชื่อมั่นตนเองและไม่ลังเล แต่ก็ไม่ใช่ประเภทไม่ฟังความคิดของใคร
๖. มีความซื่อสัตย์ ไม่คิดโกง
๗. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
๘. มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาสิ่งที่ทำให้ดียิ่งขึ้น
๙. มีวินัย เคารพกฎ และปฏิบัติตาม
๑๐. มีความทะเยอทะยาน จะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความคิดริเริ่มเป็นต้น^{๖๓}

ตารางที่ ๒.๘ สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. (๒๕๕๓, หน้า ๑๘)	ลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำคือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๑-๓)	คุณสมบัติของผู้นำที่ดีมีอยู่ ๒ ด้าน ๑. คุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ได้แก่ ๑.๑ รู้หลักของสัปปุริสธรรม มีความรู้หลักการเหตุผล ๑.๒ มีสติปัญญา ไม่ประมาท ๑.๓ ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ ๑.๔ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ๑.๕ เป็นคนเข้มแข็ง

^{๖๓} สุภัตตรา สุภาพ, เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๖), หน้า ๔๙ - ๕๐ .

ตารางที่ ๒.๘ สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๑-๓)	๒. คุณสมบัติภายนอก ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ ๒.๑ มีความรู้ ความสามารถ ๒.๒ มีพรหมวิหารธรรม ๒.๓ หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม ๒.๔ น่ารัก น่าเคารพ ๒.๕ เป็นธรรมาธิปไตย ๒.๖ ฉลาดในการพูด ๒.๗ ไม่ลำเอียง
สุพัตรา สุภาพ (๒๕๓๖, หน้า ๔๙-๕๐)	คุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้ ๑. ภูมิหลังและประสบการณ์สามารถตัดสินใจสิ่งการมีทักษะการวางแผนงาน ๒. สติปัญญาและสุขภาพจิต ไม่ว่าจะด้านภาษาหรือการมีเหตุผล ๓. มีความรอบรู้ เป็นการเฝ้าหาความรู้อย่างกว้างขวาง ๔. ยึดหยุ่นต่อเหตุการณ์ไม่ถือตัวเป็นหลัก ๕. เชื่อมั่นตนเองและไม่ลังเล แต่ก็ไม่ใช่ประเภทไม่ฟังความคิดของใคร ๖. มีความซื่อสัตย์ ไม่คิดโกง ๗. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ๘. มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ๙. มีวินัย เคารพกฎ และปฏิบัติตาม ๑๐. มีความทะเยอทะยาน จะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความคิดริเริ่มเป็นต้น

๒.๒.๔ รูปแบบของภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำไว้ ๓ ลักษณะ

๑. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) ภาวะการเป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ ไม่มีบทบาทมากนัก จุดเน้นจะอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้เป็นผู้นำเลยแต่ส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบนี้ สำหรับผลการท างานนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง

๒. ภาวะผู้นำแบบอิตินิยม หรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญตั้งแต่เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วิธีการท างาน การสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและควบคุมบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพราะไม่ไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำแบบนี้และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉย หรือแสดงความก้าวร้าว

๓. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ภาวะการเป็นผู้นำชนิดนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงวิธีการปฏิบัติงาน โดยผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่เช่นกัน จุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูงจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๒๔}

รูปแบบผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำออกมาอย่างใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะซึ่งกำหนดจากความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเขาได้แนวคิดมาจากแทนบัมและชมิท (Tannenbaum and Schmidt) และพัฒนามาเป็นรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำมีอยู่ ๕ รูปแบบด้วยกัน ดังนี้

๑. ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ตนเองมีแล้วเท่านั้น (Autocratic I)

๒. ผู้นำได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจเพียงคนเดียวโดย ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะรู้หรือไม่รู้ข้อมูลก็ได้ (Autocratic II)

๓. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับข้อมูลและการประเมินผล โดยการขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทีละคน แล้วนำเป็นผู้ตัดสินใจเอง (Consultative I)

^{๒๔}โรนัลด์ ลิพพิท (Ronald Lippitt) และ ราล์ฟ ไวท์ (Ralph White), อ้างใน พระเทพปริยัติเมธี, ผศ. ดร., “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๓.

๔. ผู้นำได้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเป็นกลุ่ม แต่ผู้นำ ตัดสินใจเอง (Consultative II)

๕. ผู้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ หลังจากนั้น ผู้นำและผู้ตามจะร่วมกันสร้างประเพณีทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้มติของกลุ่ม ผู้นำไม่พยายามที่จะใช้อิทธิพลของตนเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาในแบบที่ตนต้องการ แต่เต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาวิธีแก้ปัญหากลุ่มไปปฏิบัติ (Group Decision) รูปแบบผู้นำทั้ง ๕ รูปแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ คือ ผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีคุณภาพ และผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นสมาชิกในกลุ่มยอมรับจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕}

๑. รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ของ เทลฟอร์ด (Telford)

๒. รูปแบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร (Servant leadership) ของกรีนลีฟ (Greenleaf)

๓. รูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Share holder leadership) ของ บล็อก (Block)

๔. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) ของสุภัททา ปิณฑะแพทย์

๑. รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการให้แนวคิดที่ผู้นำทางการศึกษาไม่ใช่ผู้ที่บริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียน จึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักศึกษามากกว่านักบริหารจัดการที่ต้องยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจยึดกรอบความคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการที่จัดกรอบการบริหารเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านโครงสร้าง (Structural)

๒. ด้านการเมือง (Political)

๓. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)

^{๒๕} Vroom and Yetton, Yetton, Quoted in Gary Dessler, Management: Principles and Practices For Tomorrow 's Leaders, 3 rd ed., (New Jerrey : Pearson Education, Inc., 2004), pp.308-309.

๔. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)^{๖๖}

๒. รูปแบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร (Servant leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการบริหารผู้อื่น พนักงาน ลูกค้าและชุมชนเพื่อช่วยกันสร้างอำนาจ การนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นต้องเกิดความรู้สึกขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือ พิจารณาว่าการให้บริการนั้นทำให้บุคคลพัฒนาขึ้น ในขณะที่ได้รับการบริการ บุคคลนั้นมีสุขภาพที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น มีอิสระเพิ่มขึ้น มีการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น และพวกเขาก็จะกลายมาเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น คุณสมบัติ ๑๐ ประการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ^{๖๗}

๑. การฟัง
๒. การมีความเห็นใจ
๓. การเอื้อยวยา
๔. การตระหนักรู้
๕. การชักจูง
๖. การมีความคิดรวบยอด
๗. การมองเห็นภาพ
๘. การดูแล
๙. การพร้อมร่วมใจ
๑๐. การสร้างชุมชน

ภาวะผู้นำแบบให้บริการเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนให้งานด้านการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นการบริหารเพื่อการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการบริการจากผู้นำและให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดอิสระ สร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

๓. รูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Share holder leadership) เป็นทางเลือกหนึ่งเพราะการบริหาร ทำให้ทุกคนมีภาวะผู้นำที่เท่าเทียมกัน ฐานะหุ้นส่วนระหว่างผู้นำกับกลุ่มสมาชิกด้วยความสัมพันธ์เชื่อมโยงในแนวทางที่ทำให้อำนาจระหว่างกันอยู่ในภาวะที่สมดุล ในการบริหารด้านการศึกษา รูปแบบการคิดของบล็อก ในการกำหนดภาวะผู้นำในรูปแบบของการเป็นหุ้นส่วนต่อกันเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีม ในการบริหารจัดการลักษณะของการเข้า

^{๖๖}Telford, H., *Transforming School through Collaborative Leadership*, (London: Falmer Press, 1996), pp. 38-39.

^{๖๗}Greenleaf, Greenleaf, R., *Reflections on Leadership*, (New York : John Wiley & Sons, 1995), pp. 1-7.

มาเป็นหุ้นส่วนมีความสำคัญในด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นงานพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในตัวผู้เรียนอย่างความเป็นอิสระทางวิชาการ ลักษณะที่จำเป็นของภาวะผู้นำแบบเป็นหุ้นส่วนต่อกันได้แก่

๑) การสร้างยุทธศาสตร์ในการสนทนา การแลกเปลี่ยนจุดหมายในการเป็นหุ้นส่วนกันนั้น สมาชิกทุกคนจะมีความรับผิดชอบในการให้ความหมายของวิสัยทัศน์และคุณค่าด้วยการสนทนากันในทุกระดับ และมีผู้ทำหน้าที่นำทุกคนให้มาเกาะเกี่ยวกันในภาพกว้างของวิสัยทัศน์

๒) การให้อิสระทางด้านความคิด การให้ข้อคิดที่แตกต่างให้ทุกคนใช้สิทธิในการออกความคิดเห็น ในความเชื่อที่ว่าคนเราอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นเสียงๆ หนึ่งที่คววนสนใจ

๓) การสร้างความน่าเชื่อถือร่วมกัน ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ละคนสร้างความน่าเชื่อถือต่อความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

๔) การมีความบริสุทธิ์ใจต่อกันอย่างสมบูรณ์ ต้องพูดความจริง เมื่อมีการกระจายอำนาจออกไปทุกคนต้องพูดความจริงเพื่อที่จะทำให้ความรู้สึกไม่มั่นคงลดน้อยลง^{๖๘}

๔. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) วงการศึกษา การทำงานเป็นการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนาคน ผลกำไร คือ การสร้างคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทุกคนที่เกี่ยวข้องจึงมีจุดหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันโลกในการทำงาน รูปแบบพฤติกรรมผู้นำความสำเร็จในการบริหารงาน คือ รูปแบบที่เป็นเพื่อนร่วมอาชีพ ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันมิให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและมีความจริงใจต่อกัน เอื้ออาทร มีมิตรภาพที่กลมเกลียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกันนำไปสู่การบริหารจัดการในยุคที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร คุณลักษณะสรุปของภาวะผู้นำในฐานะเพื่อนแท้ เมื่อนำมารวมกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้^{๖๙}

๑) มีความรู้ทักษะและความสามารถ(K = Knowledge)

๒) ให้ความรักใคร่และเป็นมิตรเอื้ออาทร(L = Loving care)

๓) ทำให้เกิดผลตอบแทนตามผลลัพธ์ (Y = Yield)

๔) ให้การสนับสนุนที่จำเป็น(N = Need)

๕) ยึดถือทางสายกลาง(M = Middle way)

๖) สร้างการทำงานเป็นทีม(T = Team)

^{๖๘}Block, P. Stewardship, **Choosing Service over Self-Interest**, (San Francisco: Berrett Koehler, 1993), p.25.

^{๖๙}สุภัททา ปิณฑะแพทย์, Leadership and change in Education, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : [http://www.supatta.haysamy.com/articles,\[๑๗ ต.ค. ๒๕๕๖\]](http://www.supatta.haysamy.com/articles,[๑๗ ต.ค. ๒๕๕๖]).

การพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในรูปแบบนี้ จะต้องมีฐานการพัฒนาจากภาวะผู้นำแบบธรรมชาติของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ซึ่งเป็นที่มาของฐานอำนาจ ๔ ประการ คือ ฐานอำนาจที่เกิดจากความฉลาดรอบรู้ (Wisdom Power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความพยายาม (Effort Power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเมตตา (Kindliness Power) และฐานอำนาจที่เกิดจากการไม่ประพฤติดิต (Faultiness Power)

รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไป กล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมที่ไปด้วย การประสานตัวกันอย่างมีขั้นตอน^{๗๐}

ขั้นที่ ๑ เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำที่เชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหา นำพวกเขาไปได้จนถึงจุดหมาย ซึ่งทำให้พอใจ เต็มใจ และอยากเข้าร่วมไปด้วย ศรัทธาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ต้องแสดงตนว่าเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้นำโดยเขาอยากให้นำ

ขั้นที่ ๒ ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่าศักยภาพ มีทุนแห่งความสามารถที่จะเอามาปรับจัดการพัฒนาให้สามารถทำกิจกรรมงานได้สำเร็จ คือ สามารถเข้าร่วมไปด้วยกันได้ให้มีความมั่นใจว่าจะร่วมไปด้วยกันได้

ขั้นที่ ๓ ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเอง คือ ชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจซึ่งมีความสำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องการความกลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมจิต ร่วมคิด ร่วมใจซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่ต้องการหลักธรรม

ขั้นที่ ๔ ประสานคนกับสิ่งที่ทำ หรือ ประสานคนกับงานนอกจากจะให้เขามั่นใจในตนเองแล้ว ต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานด้วย หรือสิ่งที่ทำด้วยว่าสิ่งนี้ดีแน่ งานนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สุขตามที่มุ่งหมายอย่างแท้จริง สร้างให้เขาเกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้อยากทำงานและรักงานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน

ขั้นที่ ๕ ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือ ทำให้เกิดเป็นพลังใจที่ทำให้มีการขับเคลื่อน เกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ทางพุทธศาสนา เรียกว่า มีความไม่ประมาท ไม่เฉื่อยชา แม้ว่าความรักงานจะทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน แต่บางทีถ้าไม่หนุนให้กำลังใจขึ้นไปบ้างก็อาจจะเกิดการเสื่อมถอยลงได้ ดังนั้น จึงต้องพยายามคงไว้ทั้งความรักงาน ตั้งใจทำงานและกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้

ขั้นที่ ๖ ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง หรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน ดังนั้น ผู้นำต้องพยายามให้คนที่ร่วมงานอยู่ ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่เพียงให้เขาสละ

^{๗๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๙-๑๒.

กำลังร่วมทำงานแต่ต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนโอกาสให้เขาได้พัฒนาให้เกิดความเจริญแก่ตนเอง ซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับทำให้มาสู่องค์การเพราะเมื่อเขาเก่งขึ้น ดีขึ้น ก็จะสามารถได้ผลดีขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีชีวิตที่ดีงามบรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๙ รูปแบบของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Ronald Lippitt , Ralph White อ้างใน ใน พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. (๒๕๕๓, หน้า ๓๓)	๑. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือเสรีนิยม ๒. ภาวะผู้นำแบบอัตนิยม หรือแบบเผด็จการ ๓. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
Vroom and Yetton, (1973, pp.308-309)	๑. ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ ตนเองมีแล้วเท่านั้น ๒. ผู้นำได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ตัดสินใจเพียงคนเดียวโดย ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะรู้หรือไม่รู้ข้อมูลก็ได้ ๓. ผู้นำได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม เกี่ยวกับข้อมูลและการประเมินผล โดยการขอ ความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทีละคน แล้วนำ เป็นผู้ตัดสินใจเอง ๔. ผู้นำได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ในการอภิปรายเป็นกลุ่ม แต่ผู้นำ ตัดสินใจเอง ๕. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นหรือเสนอแนะ

๒.๒.๕ การเป็นผู้นำทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษา เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำ

ในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ดำเนินการบริหารคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ดังนี้

๑) ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พิจารณาจาก

(๑) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่ได้มาตรฐาน ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
- ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community)
- ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีทักษะและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
- ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(๒) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership)

(๓) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน

(๔) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

(๕) ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(๖) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจักษ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน

รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตลอดจนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา^{๗๑}

๒.๒.๖ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ

คุณสมบัติที่ดีของผู้นำว่ามี ๖ ประการ ดังนี้ ๑) เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ๒) มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ๓) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ๔) เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ได้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นในผู้นำ ๕) มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด ๖) ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม^{๗๒} ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จว่ามี ๔ ประการ คือ ๑) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล ๒) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Meaning through Communication) ๓) เป็นผู้ที่มอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย ๔) เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง (Self-Understanding) โดยรู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น เบลล์และคณะ กล่าวว่าคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่เรียนรู้และสามารถพัฒนาได้กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้นควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การนั้น ๆ^{๗๓}

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) การศึกษาภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนในภาพรวมที่จะสร้างให้สถาบันการศึกษาเป็นสังคมของการเรียนรู้

^{๗๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม แห่งชาติ พ.ศ. (๒๕๔๕ - ๒๕๕๙)**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕.

^{๗๒} Gary Dessler, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3rd d., (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2004), p.55.

^{๗๓} Don Hellriegel, John W. Slocum and Richard W., Woodman, **Organizational Behavior**, 8th ed., (Ohio: South-Western College Publishing, 1998), pp.66-68.

ความสามารถของผู้นำที่มียุทธศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่การเรียนรู้เสมือนจริงได้เกิดขึ้นในโลกของการศึกษา ผู้นำที่มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ จากการสัมภาษณ์ของตัวผู้นำและจากการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันของตนจะสามารถทำให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้นำภายใต้แนวคิดและการปฏิบัติของ คาลด์ ซึ่งได้นำเสนอยุทธศาสตร์ ๕ ประการดังนี้^{๗๔}

๑. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำและการได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อมวลชนเพื่อการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารที่ใฝ่รู้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ ทั้งจากต่างประเทศและในประเทศและสามารถนำมาประยุกต์ใช้

๒. ด้านการสื่อสารข้อมูลและแนวคิดนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างดี ตลอดจนการสร้างช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลายเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ให้เด่นชัด ทักษะในการสื่อสาร ซึ่ง ได้แก่การพูดสนทนา ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักธรรมชาติของมนุษย์และวัฒนธรรมในการทำงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการสื่อสารพูดจามีความสำคัญมากจะพบว่า การพูดให้ข้อมูลที่ชัดเจนเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องกระทำ การสื่อสารแบบถึงบุคคลเป็นทางเลือกที่ผู้นำจำเป็นต้องนำมาใช้เมื่อต้องการผลลัพธ์ที่ตอบสนองได้ฉับไว โดยใช้ยุทธศาสตร์การสื่อสาร (Strategic conversation) การใช้ผู้แทนที่มีข้อมูลยอมรับนับถือในกลุ่มเป็นตัวแทนในการสื่อสารให้ทำหน้าที่นี้อาจเป็นทางเลือกหนึ่งในการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การใช้วาจาศิลป์เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความประนีประนอม ยอมอ่อนตาม นอกจากนี้การให้การยกย่องชมเชย ให้การยอมรับและให้ความเชื่อถือ ก็เป็นสิ่งที่นำไปสู่การสื่อสารที่ได้ผลดี

๓. ด้านความร่วมมือ การปฏิบัติต่อกันให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งได้เท่าๆ กัน การพูดที่แสดงความเป็นกันเองมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างเครือข่ายของการทำงาน การแสดงความอ่อนน้อมต่อกันในบางวัฒนธรรมการแสดงออกแบบญาติพี่น้องเป็นวัฒนธรรมที่ยึดถือกันอยู่ จะเห็นได้จากการใช้สรรพนามในการพูดคุยกันที่จะบ่งชี้ระดับของความสนิทสนมกัน ซึ่งแสดงออกด้วยการพบปะกันช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว ซึ่งมักจะเข้ามาปะปนกับการทำงานอยู่เสมอ การแสดงความเอื้อเฟื้อด้วยการให้ของรางวัลเป็นการแสดงน้ำใจ การแสดงความเป็นเพื่อนที่สามารถตักเตือนหรือพูดจากันได้เป็นความภาคภูมิใจของเฉพาะตัวบุคคล การมีลักษณะของความอ่อนข้อให้อภัย ใจเย็นเป็นคุณลักษณะที่เป็นรูปแบบที่ต้องการ ซึ่งผู้นำอาจมีความแตกต่างกันและเหมือนกันในบางประเด็น เช่น การใช้ความเงียบ นิ่งเฉยไม่ได้ตอบสนองความขัดแย้ง แต่ยังคงเดินหน้าทำไปเรื่อยๆ ซึ่งทำให้ผู้โต้แย้งเกิดความลังเลใจ ไม่แน่ใจ และเมื่อพบว่าการโต้แย้งไม่มีผลก็จะหันกลับมาร่วมมือแม้จะไม่เต็มใจก็ตาม หรือการ

^{๗๔} Caldwell, B, A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalisation in Learning Paper Presented a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Instituter, Rajabhat Institute Chombung, p.12.

โต้ตอบแบบเปิดเผยโดยลงมือกระทำให้เป็นแบบอย่าง ซึ่งสร้างให้เกิดการต่อสู้เพื่อเอาชนะให้ได้เชิงวิชาการ และการทำงานก็เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นในวงการศึกษา การใช้อำนาจตัดสินใจเด็ดขาดลงไปและทำโทษอาจไม่ได้ผลดี แต่การทำให้ผู้ต่อต้านยอมรับน้ำใจและความรู้สึกที่ดีด้วยความยุติธรรมโดยส่วนรวมเป็นแนวทางหนึ่งในการเป็นผู้บริหารที่ดี

๔. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนชุมชน ให้ชุมชนมีความเชื่อถือในคุณภาพของการจัดการศึกษาและให้สถาบันเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะทำให้เกิดการช่วยเหลือหรือสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในด้านศิลปะวัฒนธรรมที่ต้องสืบสวน รวมทั้งปัญญาชาวบ้านซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๕. การควบคุมดูแลและการประเมินคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนและบริการให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพจะต้องมีการประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนด้วยระบบการประเมินแบบครบวงจร การประเมินต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน คือ เพื่อการพัฒนาให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและทันต่อเหตุการณ์

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Gary Dessler (2004)	๑) เป็นผู้นำที่มี ๒) เป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม ๓) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ๔) เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจ ๕) มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด ๖) ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี
Don Hellriegel (1998)	๑) เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกล มิวิสัยทัศน์ ร่วมกำหนดเป้าหมายกับ ๒) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร ๓) เป็นผู้ที่มีมอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๔) เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง โดยรู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงตนเอง

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Telford, H. (1996, pp.38-39)	ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจยึดกรอบความคิดและทฤษฎี การบริหารจัดการที่จัดกรอบการบริหารเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านโครงสร้าง (Structural) ๒. ด้านการเมือง (Political) ๓. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ๔. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)
Greenleaf (1995, pp. 1-7)	คุณสมบัติ ๑๐ ประการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ แบบผู้ให้บริการ ๑. การฟัง ๒. การมีความเห็นใจ ๓. การเอื้อยวยา ๔. การตระหนักรู้ ๕. การซื่อสัตย์ ๖. การมีความคิดรวบยอด ๗. การมองเห็นภาพ ๘. การดูแล ๙. การพร้อมร่วมมือ ๑๐. การสร้างชุมชน
Block, P. (1993, p. 25)	ลักษณะที่จำเป็นของภาวะผู้นำแบบเป็นหุ้นส่วนต่อกันได้แก่ ๑) การสร้างยุทธศาสตร์ในการสนทนา การแลกเปลี่ยน จุดหมาย ความรับผิดชอบ ๒) การให้อิสระทางด้านความคิด การให้ข้อคิดที่แตกต่างให้ ทุกคนใช้สิทธิในการออกความคิดเห็น ๓) การสร้างความน่าเชื่อถือร่วมกัน ๔) การมีความบริสุทธิ์ใจต่อกันอย่างสมบูรณ์
สุภัททา ปิณฑะแพทย์	รูปแบบภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ การทำงานเป็นการสร้าง คุณค่าเพื่อการพัฒนาคน ผลกำไร มีจุดหมายเดียวกัน

ตารางที่ ๒.๑๐ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหารและภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Caldwell	๑. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ๒. ด้านการสื่อสารข้อมูลและแนวคิด ๓. ด้านความร่วมมือปฏิบัติต่อกันให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งได้เท่าๆ กัน ๔. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ๕. การควบคุมดูแลและการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและบริการให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๐, หน้า ๙-๑๒)	รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไป กล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมที่ไปด้วย ขั้นที่ ๑ เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณสมบัติ ขั้นที่ ๒ ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่าศักยภาพ ขั้นที่ ๓ ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเอง ขั้นที่ ๔ ประสานคนกับสิ่งที่ทำ ขั้นที่ ๕ ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ขั้นที่ ๖ ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

๒.๓ แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้พอสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการต่างๆในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เรียกว่าผู้บริหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมการดำเนินงานต่างๆ

เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้^{๗๕} การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้^{๗๖}

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของกลุ่มบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สังคม และมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนจากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๗} เป็นบุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน มีหน้าที่ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อสร้างความสำเร็จแก่หน่วยงาน^{๗๘} กำกับดูแล ควบคุมและจัดการให้โรงเรียน ดำเนินการและทุ่มเทความพยายามในการดำเนินงานทั้งปวงของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาเด็กหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๗๙}

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญการและตั้งใจจริง

^{๗๕} นิพนธ์ กินวรงค์, **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: บุญเจริญ, ๒๕๓๙), หน้า ๓๐.

^{๗๖} สมบูรณ์ บรรณภาพ, **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๓๖), หน้า ๑๐.

^{๗๗} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐.

^{๗๘} ฉลอง มาปรีดา, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕.

^{๗๙} อุทัยบุญประเสริฐ, **หลักสูตรและบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

ตารางที่ ๒.๑๑ การบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นิพนธ์ กินวรงค์ (๒๕๓๙)	การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการต่างๆในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เรียกว่าผู้บริหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม
สมบุรณ์ บรรณภาพ (๒๕๓๖)	การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนด
สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๒)	ที่ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
ฉลอง มาปริดา (๒๕๓๗)	บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อสร้างความสำเร็จแก่หน่วยงาน
อุทัยบุญประเสริฐ ๒๕๔๐)	กำกับดูแล ควบคุมและจัดการให้โรงเรียน ดำเนินการและทุ่มเทความพยายามในการดำเนินงานทั้งปวงของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาเด็กหรือเยาวชน

๒.๓.๒ ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่สุด ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจภารกิจและขอบข่ายงานบริหารอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาหลายท่านได้จำแนกหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนไว้ต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาต้องแสดงบทบาทและภารกิจของผู้นำ ดังต่อไปนี้

๑) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงานเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นและเชื่อในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากคนอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

๒) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรให้บริการสังคมและสังคมควรได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย

๓) เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด

๔) รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติเฉพาะงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้นำและส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ^{๘๐}

ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน มี ๖ ด้าน คือ

๑) งานวิชาการ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการดาเนินการและการประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอน

๒) งานธุรการและการเงิน งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำให้ความสนใจ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผนของทางราชการ งานสารบรรณงานพัสดุ-ครุภัณฑ์

๓) การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่อง นโยบายของการบริหารบุคคลการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน

๔) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชนและบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

๕) อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การบริการนักเรียนจำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ งานด้านนี้มีความหมายรวมถึงอาคารสถานที่ สนามวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนาบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

^{๘๐} Jones, James and Others, **Secondary School Administration**, (New York: McGraw -Hill, 1969), p.25.

๖) งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษา จะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องกิจการนักเรียนจัดรูปองค์กรของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่าง ๆ การจัดบริการให้นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน^{๔๑}

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ๔ ด้าน ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา ๓๙ จึงทาให้งานบริหารสถานศึกษาจัดกลุ่มใหม่เป็นดังนี้^{๔๒}

- ๑) งานวิชาการ
- ๒) งานงบประมาณ
- ๓) การบริหารงานบุคคล
- ๔) การบริหารทั่วไป

จากภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักการศึกษาและสถาบันทางการศึกษาพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ ทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุก ๆ ภารกิจ โดยงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนแต่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเช่นกัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับนโยบาย ขนาด และสภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษานั้นเป็นหลัก

๒.๓.๓ การบริหารงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ประวัติโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา : โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา^{๔๓} เดิมใช้ชื่อว่าโรงเรียนราษฎร์ของวัดเกิดขึ้น ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด ปีพุทธศักราช ๒๔๘๘ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้ประสบปัญหาในการดำเนินงานมาโดยตลอด เนื่องจากในช่วงแรก ๆ ได้รับอุดหนุนเหมือนโรงเรียนเอกชนทั่วไป และไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนได้ สาเหตุจากผู้ปกครองนักเรียนร้อยละ ๘๕ มีฐานะยากจน จึงทำให้โรงเรียนบางแห่งต้องเลิกกิจการและบางแห่งก็ได้โอนกิจการให้รัฐบาลปีการศึกษา ๒๕๒๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้ออกนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงได้เพิ่มเติม

^{๔๑} Cambell, Roald and Others, *Introduction to Education Administration*, 5th ed., (Boston: Allyn and Bacon , 1978), p.55.

^{๔๒} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*, (กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๖) , หน้า ๒๐.

^{๔๓} *ประวัติความเป็นมาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.srisoontorn.ac.th/main/first_time.php [๑๕ มี.ค. ๒๕๕๖].

นโยบาย การพัฒนาการศึกษาในด้านปริมาณว่า "จะส่งเสริมการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลมากขึ้นเป็นพิเศษ"

ปีการศึกษา ๒๕๒๑-๒๕๒๓ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้นำข้อเสนอดังกล่าวมาดำเนินงานโครงการทดลองพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ของวัด เพื่อการกุศลขึ้น โดยได้คัดเลือกโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน ๑๑ โรงเรียน เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ โรงเรียนพุทธมณฑลนิมิต โรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน โรงเรียนสุวรรณรังสฤษฎ์วิทยาลัย โรงเรียนวัดบ้านโป่ง "สามัคคีคุณูปถัมภ์" โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทอง โรงเรียนวัดมหาพุทธาราม โรงเรียนวินิตศึกษา โรงเรียนพุทธะวิทยา โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา โรงเรียนธรรมราชศึกษา และโรงเรียนพินิตประสาธน์ โดยจัดตั้ง "สภาโรงเรียนราษฎร์ของวัดเพื่อการกุศล" ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีพระธรรมญาณมุนี เป็นผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวินิตศึกษา ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานสภา รูปแรก วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาฯ คือ

๑) เพื่อรวมโรงเรียนราษฎร์ที่มีเจตจำนงจะจัดการศึกษา เพื่อการกุศลทั่วราชอาณาจักรให้เป็นเอกภาพ

๒) เพื่อส่งเสริมเอกลักษณ์ของโรงเรียนด้านการอบรมจริยธรรม พละนามัย การเลือกเรียนวิชาการงานและอาชีพรวมทั้งภาษาและหนังสือ

๓) เพื่อช่วยเหลือนักเรียนยากจนให้มีโอกาสได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ประชาชนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา

๔) เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

๕) เพื่อส่งเสริมความมั่นคงให้แก่ผู้รักรักษาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้นำงบประมาณเหลือจ่ายมาส่งเสริมโรงเรียนที่อยู่ในโครงการ โดยจัดซื้อหนังสือเข้าห้องสมุด สื่อวิทยาศาสตร์และวิชาการงาน ตลอดจนได้ติดตามประเมินผลการบริหารงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้โครงการทดลองนี้ได้เป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่ก็ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้รับการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

ปีการศึกษา ๒๕๓๒ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ และกำหนดให้มีกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑) เพื่อเป็นศูนย์รวมโรงเรียนที่จัดการศึกษา เพื่อการกุศลและส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๒) เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) เพื่อร่วมกันดำเนินการ กำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๔) ร่วมมือกันดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นร่วมกัน

๕) พิจารณาเสนอแนวทางความคิดเห็นและปัญหาแก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

ประธานกลุ่มรูปแรก ได้แก่ พระธรรมญาณมุนี ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวินิตศึกษา สำนักงานกลุ่มตั้งอยู่ที่ โรงเรียนอัมพวันศึกษา กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนสังกัดกลุ่มฯ จำนวน ๔๒ โรงเรียน จำนวนนักเรียน ๒๔,๔๗๑ คน จำนวนครู ๑,๒๙๗ คน

ปีการศึกษา ๒๕๔๔ กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้จัดตั้งเป็นสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาขึ้นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๔ โดยมีนายชูชาติ ลาวัลย์ ครูใหญ่โรงเรียนวินิตศึกษา เป็นนายกสมาคมคนแรก โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้ร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านวิชาการทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ เป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันมาก ในปีการศึกษา ๒๕๕๒ มีโรงเรียนที่เป็นสมาชิกกลุ่มฯ จำนวน ๙๒ โรงเรียน นักเรียน ๓,๐๘๖ คน และ คณะครู ๔,๑๒๖ คน

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้แก่

๑) เพื่อช่วยเหลือชุมชนด้านการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมสู่เยาวชนไทย
๒) จัดการศึกษาเพื่อการกุศลโดยไม่หวังผลกำไร มุ่งสงเคราะห์เด็กยากจน และเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา

๓) มุ่งปลูกฝังให้เยาวชนไทยเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

ลักษณะของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ลักษณะของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑) เป็นโรงเรียนเอกชนที่วัดเป็นเจ้าของและมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง
๒) การบริหารโรงเรียนอยู่ในรูปของคณะกรรมการอำนวยการ (กรรมการบริหารโรงเรียน)

๓) การจัดการศึกษาแบบเรียนฟรี โดยไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ๑๐๐% การให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนการกุศลในปัจจุบัน ได้แก่

(๑) ให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว ๑๐๐ % ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

(๒) ให้การอุดหนุนด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบ โดยตั้งงบประมาณเป็นรายปี

(๓) ให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในโรงเรียนการกุศลได้ โดยถือเสมือนปฏิบัติราชการตามปกติ

(๔) ให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์การศึกษา

(๕) ให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนการกุศลของทุกโรงเรียน ทุกระดับที่ได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนหรือจัดตั้งขึ้นใหม่

ปัจจุบันโรงเรียนการกุศลของวัดในพุทธศาสนาทั่วประเทศ มีโรงเรียนที่เป็นสมาชิกกลุ่มฯ จำนวน ๑๐๓ โรงเรียน จำนวนนักเรียน ๙๓,๐๘๖ รูป/คน และคณะครู ๔,๑๒๖ รูป/คน

๒.๔ พื้นที่ในการวิจัย

กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคเหนือ

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคเหนือ มีจำนวน ๒๐ โรงเรียน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. โรงเรียนพินิตประสาธน์^{๘๔}

โรงเรียนพินิตประสาธน์ เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตั้งอยู่ภายในวัดศรีโฆมค์คำ (วัดสูง) เลขที่ ๓ ถนนท่ากว๊าน ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประเภทสามัญศึกษาเปิดทำการสอนวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตเปิดทำการสอนตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๐๓ โรงเรียนพินิตประสาธน์ แต่เดิมเป็นโรงเรียนปริยัติธรรมประจำอำเภอพะเยา ก่อสร้างขึ้น เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๙๘ และทำบุญฉลองเปิดป้ายเมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยให้ชื่อโรงเรียนหลังนี้ว่า โรงเรียนปริยัติธรรมประจำอำเภอพะเยา (พินิตประสาธน์) การตั้งชื่อถือเอาชื่อของผู้อำนวยการ ศาสนศึกษาเมื่อครั้งยังดำรงตำแหน่งสมณศักดิ์เป็นพระครูสัญญาบัตรที่ "พระครูพินิตธรรมประภาส" เปิดทำการสอนทั้งแผนกนักธรรมและภาษาบาลีมาก่อน ได้มีพระภิกษุสามเณรเข้าศึกษาเล่าเรียนเป็นจำนวนมาก เพราะสำนักเรียนแห่งนี้ตั้งอยู่จุดศูนย์กลางของการศึกษา และกิจการศึกษานี้ดำเนินมาด้วยดีจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาของพระภิกษุสามเณรยังอยู่ในวงแคบเกินไป สมควรที่จะขยายการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ เพราะปัจจุบันนี้สำนักเรียนนักธรรมและบาลีทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่างก็ปฏิรูปการศึกษาของพระเณรขึ้นใหม่ โดยจัดการเปิดเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัดบ้าง บาลิัมธมมบ้าง จึงขอเปิดเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัดขึ้นและปฏิบัติการสอนต่อไป ครั้งแรกทำ

^{๘๔} โรงเรียนพินิตประสาธน์, **ประวัติโรงเรียนพินิตประสาธน์**, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล <https://sites.google.com/a/pnschool.ac.th/pinitschool/home>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

เรื่องราวพร้อมกับเอกสารเสนอขออนุมัติจากองค์การศึกษาซึ่งสมัยนั้น เจ้า ประคุณสมเด็จ พระสังฆราช (ป. กิตติโสภโณ) เมื่อทรงดำรงสมณศักดิ์ที่ "สมเด็จพระวันรัต"และทรงดำรง ตำแหน่ง สังฆมนตรีว่าการองค์การศึกษา ได้ทรงมีพระกรุณาโปรดอนุมัติ และขออนุมัติอธิบดีกรมการศาสนา เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวง ว่าด้วยการขอจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ของวัด พ.ศ.๒๔๘๘ เมื่อส่ง เรื่องราวไปไม่นานเท่าไรก็ได้รับอนุมัติ เมื่อได้หลักฐานเรียบร้อยแล้วจึงรีบดำเนินการรวบรวมเอกสาร หลักฐานต่างๆ ขอเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัด ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๓ ส่งตามลำดับใน สมัยนั้น นายวิสิษฐ์ เรืองอัมพร เป็นศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ได้ให้ความสะดวกสนับสนุนและช่วย เป็นภาระในเรื่องนี้เป็นอย่างดี และได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดทำการสอนได้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๓ โรงเรียนนี้มีคณะกรรมการทั้งฝ่ายสงฆ์และฆราวาสรวม ๗ ท่านคือ

๑. พระโศภนธรรมมุนี	ประธาน
๒. พระครูเมธีธวัชคุณ (ธงชัย ฐิตปุญโญ)	กรรมการ
๓. พระมหาอุดม ฐานุตโตโร	กรรมการ
๔. นายจรูญ อนันตพงษ์	กรรมการ
๕. นายสงบ คำมามูล	กรรมการ
๖. นายแสง หงษ์ทอง	กรรมการ
๗. ศึกษาธิการอำเภอพะเยาในขณะนั้นเป็น	กรรมการ

โดยตำแหน่ง พระโศภนธรรมมุนี เจ้าอาวาสวัดศรีอุโมงค์คำ เป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ฝ่ายสงฆ์ นายสุนทร ช่ายทอง เป็นผู้จัดการฝ่ายฆราวาสอีก ๑ คน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๐๓ ซึ่งเป็นปีแรกเปิดเรียน ๒ ชั้น คือ ป.๕ และ ป.๖ มีครู ๔ คน คือ ๑. พระมหาเมืองอินทร์ ณ ลำพูน พ.ป. ครูใหญ่ ๒. พระมหาสวัสดิ์ ลังการ พ. ครูน้อย ๓. นายพัฒน์ คำเหลือง พ. ครูน้อย ๔. นายสมาน สุธะราช ป.กศ. ครูน้อย ต่อมาภายหลังในปีเดียวกันนี้ ได้บรรจุพระครูเมธีธวัชคุณ (ธงชัย ฐิตปุญโญ) เป็นครูสอนอีกตำแหน่งหนึ่ง ครั้งต่อมาเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๐๓ พระมหาเมืองอินทร์ ณ ลำพูน ขอลาออกจากตำแหน่ง ครูใหญ่เพราะมีความจำเป็นต้องกลับภูมิลำเนาเดิม ผู้จัดการจึงแต่งตั้งให้ นายสมาน สุธะราช เป็นผู้รักษาการแทนครูใหญ่ โดยอนุมัติของศึกษาธิการอำเภอพะเยาและเป็นการชั่วคราว ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๐๔ มีนักเรียนเข้าเรียน ๑๑๒ คน ปีนี้มีการเปลี่ยนแปลงกิจการบ้าง เพื่อความเหมาะสมในการบริหารโรงเรียนจึงสับเปลี่ยนตัวผู้รักษาการแทนครูใหญ่เสียใหม่โดยให้ นายพัฒน์ คำเหลือง เป็นผู้ รักษาการแทนครูใหญ่และได้รับบรรจุพระมหาอุดม ไชยศรี พระมหาแสงดาว พิมุขเป็นครูเพิ่มขึ้นอีก รวม ๒ ตำแหน่ง เพื่อให้เพียงพอกับนักเรียน ปีนี้มีครูทำการสอนประจำ ๖ คน พ.ศ. ๒๕๑๔ กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๒๑ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน (สช) ได้คัดเลือกให้เข้าในโครงการทดลองพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ของวัดเพื่อการกุศล

และได้รับอนุญาต ให้เปิดทำการสอนถึงชั้น ม.ศ. ๔ - ๕ พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้รับคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ให้เข้าร่วมสภาโรงเรียนราษฎร์เพื่อการกุศลซึ่งมีทั้งหมด ๑๑ โรงเรียน และ สช. ได้ส่งข้าราชการครูมาสอนในโรงเรียน ๑ คน พ.ศ. ๒๕๒๓ เขตการศึกษา ๘ ได้กำหนดให้เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตรโรงเรียนหนึ่งในจำนวน ๔๐ โรงเรียนและ สช. ส่งครูมาสอนในโรงเรียนอีก ๑ คน พ.ศ. ๒๕๔๐ ทางโรงเรียนได้รับอนุมัติเงินงบประมาณก่อสร้างอาคารหลังใหม่ แบบ ๓๑๘ ล/๓๐ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก ๔ ชั้น จำนวนเงิน ๑๑ ล้านบาทเศษ และได้จัดพิธีเปิดอาคารหลังใหม่ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ โดยมี ดร. จำรัส นองมาก เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นประธาน ปี ๒๕๔๔ ทางโรงเรียนได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๑ - ม.๖) มีนักเรียน ๘๙๐ รูป/คน โดยมีทั้งนักเรียนพระภิกษุสามเณร นักเรียนชาย นักเรียนหญิง โดยพระสุธรรมมุนี (ศรีมูลยังเจริญ ป.ธ.๗) เจ้าอาวาสวัดศรีอุโมงค์คำ รองเจ้าคณะ จังหวัดพะเยาเป็นผู้รับใบอนุญาต นายประจักษ์กฤษณ์ หาญสิริมาศ เป็นผู้อำนวยการ นายชยัน ตีบเมืองมา เป็นอาจารย์ใหญ่ มีคณะครู ๔๑ คน เจ้าหน้าที่ ๗ คน ปีการศึกษานี้ - ได้รับงบประมาณสร้างอาคาร ๓๑๘ ล/๓๐ ครึ่งหลัง เป็นเงิน ๕,๒๒๒,๐๐๐ บาท - สร้างโรงอาหารคอนกรีตเสริมเหล็ก ๖๘๐,๐๐๐ บาท - สร้างที่พัก (กุฏิ) ๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท สีประจำโรงเรียน คือ สีเขียว สีเหลือง สีเขียว หมายถึง สีแห่งความเจริญรุ่งเรือง ดุจดั่งไม้ที่เขียวขจีเป็นเนืองนิจ สีเหลือง หมายถึง สีแห่งความรุ่งโรจน์ และเป็นสุขโดยมีพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ชื่อโรงเรียนภาษาอังกฤษ คือ PHINITPRASAT อักษรย่อ PN สัญลักษณ์ทางปูชนียวัตถุ คือ เจดีย์องค์ปัจจุบันของวัดศรีอุโมงค์คำ สัญลักษณ์ทางต้นไม้ คือ ต้นตาล ซึ่งเป็นพืชที่มีอายุยืนยาว ไม่หักโค่นง่าย ดอกไม้ประจำโรงเรียน คือ ดอกชัยพฤกษ์ หมายถึง ดอกไม้ที่บ่งบอกถึงความสำเร็จ โรงเรียนพินิตประสาธน์เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้น ม.๑ - ม.๖ โดยไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน เพราะเป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้การอุดหนุน ๑๐๐% การจัดการเรียนการสอน โรงเรียนพินิตประสาธน์เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จัดการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒๑ ห้องเรียน แนวการเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เปิดให้นักเรียนเรียนตามความสามารถของตนเอง มัธยมศึกษาตอนปลายจะเปิดโปรแกรมอยู่ ๓ โปรแกรมคือ สายวิทย์ - คณิต สายศิลป์ - คณิต และ ศิลป์ - สังคม สำหรับโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนใหม่คือ ภาษาจีน การเปิด - ปิดภาคเรียน ภาคเรียนที่ ๑ เปิดภาคเรียนวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ปิดภาคเรียนวันที่ ๑๑ ตุลาคม ภาคเรียนที่ ๒ เปิดภาคเรียนวันที่ ๑ พฤศจิกายน ปิดภาคเรียนวันที่ ๑ เมษายน เวลาเรียนและวันหยุด เริ่มเรียนตั้งแต่เวลา ๐๘.๑๐ - ๑๖.๐๐ น. หยุดพักกลางวันตั้งแต่เวลา ๑๑.๔๐ - ๑๒.๓๐ น. หยุดเรียนวันเสาร์ - วันอาทิตย์ วันนักขัตฤกษ์ และวันสำคัญตามระเบียบ

กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนพินิตประชาน์มี พระเทพญาณเทวี เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นายสุเทพ วรมิตร เป็นผู้อำนวยการ และมีครู ๒๗ รูป/คน นักเรียน ๓๕๔ คน

๒.โรงเรียนบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑^{๘๕}

โรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ เดิมชื่อโรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยา ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด บุญเกิด ตั้งอยู่เลขที่ ๕๓ หมู่ที่ ๔ ตำบลบุญเกิด อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ได้รับอนุญาตให้ตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ตามใบอนุญาตเลขที่ ๐๐๐๒/๒๕๔๐ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๐ และได้รับอนุญาตตามมติของมหาเถรสมาคมในการประชุม ครั้งที่ ๓๕/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๐ ให้ตั้งเป็นโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา การบริหารงานกิจการของโรงเรียนครั้งแรกที่เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษาแรกนั้น ได้แต่งตั้งให้ นายอนวัธน์ ปัญญา เป็นผู้จัดการ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๐ และแต่งตั้งให้ นางพัฒนา ศรียอด เป็นครูใหญ่ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๐

ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้รับอนุญาตเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยา เป็นโรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ ตามใบอนุญาตเลขที่ ๐๐๐๔/๒๕๔๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๑ โดยมี หลวงพ่อ พระมงคลวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดบุญเกิด ผู้แทนของวัดเป็นผู้รับใบอนุญาต การที่โรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ (อนุบาล) นั้น เนื่องจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจาก มูลนิธิชมรมแสงส่องหล้า โดยมีคุณหญิงสุภัทรา ตันติพิพัฒน์พงศ์ เป็นประธาน พร้อมกันนั้นทางโรงเรียนยังได้รับพระราชานุญาตให้นำพระนามาภิไธยย่อ “สธ” ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มาประดิษฐานบนอาคารเรียน

ต่อมาได้เปลี่ยนผู้จัดการใหม่เป็นเจ้าอธิการวิชัย ปากโร ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๑ ในปีการศึกษา ๒๕๔๑ เริ่มรับนักเรียนเป็นปีการศึกษาแรก มีนักเรียน สมัครเข้าเรียน ๑๑๒ คน รับครูบรรจุเพื่อทำการสอน จำนวน ๗ คน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ๑ – ๓

ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ พระมงคลวัฒน์ ผู้แทนของวัดเป็นผู้รับใบอนุญาต และวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๔๒ ได้แต่งตั้ง นายสิทธิพงษ์ ใจสุภาพ เป็นผู้จัดการ

โรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ ประกอบด้วยอาคารเรียน ๑ หลัง มีจำนวนห้องเรียน ๘ ห้องเรียน ห้องบริหาร ๑ ห้อง ห้องพยาบาล ๑ ห้อง พร้อมกันนี้ยังได้ใช้อาคารของวัดที่มีอยู่เป็นโรงอาหาร

^{๘๕} โรงเรียนบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑, ประวัติโรงเรียนบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑, (พะเยา : โรงเรียนบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑, ๒๕๕๘), อัดสำเนา.

ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ โรงเรียนได้จัดซื้อ Computer จำนวน ๑ เครื่อง ดำเนินการขอย้ายหลักสูตรประถมศึกษา ได้ขอบรรจุเจ้าหน้าที่ธุรการ / การเงิน / บัญชี ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน และให้ครูได้พัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้ดำเนินการขยายหลักสูตรจากอนุบาล ๑ - ๓ เป็นชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ ได้เปิดรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา จำนวน ๒๕ คน นางพัฒนา ศรียอด ครูใหญ่ได้ขออนุญาตลาออกจากตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ นายดำเนิน ปัญญาผ่องใส เป็นครูใหญ่แทน

ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ของบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อก่อสร้างอาคารแบบ สปช. ๑๐๕/๒๙ จำนวน ๑ หลัง ขอบรรจุครูเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากนักเรียนเพิ่มขึ้น และเปิดถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๕ ได้ส่งครูเข้ารับอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ทั้งเขตภาคเหนือและระดับประเทศ

ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ นายดำเนิน ปัญญาผ่องใสได้ขอลาออกจากตำแหน่งครูใหญ่ และให้นางสาวเกษฎาภรณ์ ศรีบัวบาน รับตำแหน่งครูใหญ่แทนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ - จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อก่อสร้างอาคาร คสล. ๒ ชั้น จำนวน ๑๐ ห้องเรียน จำนวน งบประมาณที่ได้รับ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์ จำนวนงบประมาณ ๔๘๐,๐๐๐ บาท

ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน งบต่อเติมอาคารเรียน คสล. ๓ ชั้น จำนวน งบประมาณที่ได้รับ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

ปัจจุบันโรงเรียนวัดบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ ประกอบไปด้วยอาคารเรียน ๔ หลัง
วัดอุประสงคีในการจัดการศึกษา

๑. เพื่อพัฒนาเด็กให้เตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา

๒. เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองในการประกอบอาชีพ และเด็กได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน

๓. เพื่อลดปัญหาการแย่งสถานที่เรียนในตัวจังหวัดและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

๔. เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เด็กและสร้างค่านิยมใหม่ให้กับชุมชน

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนบุญเกิดวิทยาแสงส่องหล้า ๑ มี พระมงคลวัฒน์ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ

นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน เป็นผู้อำนวยการ และครู ๓๑ รูป/คน นักเรียน ๖๓๒ คน

๓. โรงเรียนธรรมราชศึกษา^{๘๖}

โรงเรียนธรรมราชศึกษา ตั้งอยู่ในบริเวณวัดพระสิงห์วรมหาวิหาร เลขที่ ๒ ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ก่อตั้งขึ้นโดย พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ฟู อตฺตสิมฺหาเถระ) ขณะดำรงสมณศักดิ์ที่ “พระธรรมราชาโนวัตร” เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์วรมหาวิหาร เมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๓ โดยใช้ทุนทรัพย์ที่พระเดชพระคุณชายที่ดินที่เป็นมรดก จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) และได้งบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการสมทบอีก ๔๒๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนสองหมื่นบาทถ้วน) โดยเจตนารมณ์จากลิขิตของพระคุณท่าน ในสมุดหมายเหตุเล่มที่ ๑ ของโรงเรียนธรรมราชศึกษาว่า “ข้าพเจ้าในฐานะเจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้บริหารคณะสงฆ์ภาคนี้ พิจารณาเห็นว่า วัดพระสิงห์วรมหาวิหารเป็นพระอารามหลวง เป็นวัดประจำจังหวัดมีเนื้อที่กว้างขวาง มีการศึกษานักธรรม – บาติ และโรงเรียนบาลีมัธยมอยู่ ถ้ามีการศึกษาของเด็กเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งก็จะเป็นการดี เป็นการช่วยเหลือราชการในการจัดการศึกษาและสงเคราะห์เด็กให้มีที่เรียนสะดวกขึ้น เพื่อจะได้อบรมเด็กให้มีความประพฤติดี มีศีลธรรม ยึดมั่นในศาสนา” และอีกตอนหนึ่งความว่า “พระภิกษุสามเณรเป็นผู้สอนคนต้องมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมจึงจะสอนชาวบ้านได้” พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ ได้มรณภาพลง เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๑๕ โดยมีจุดยืนที่ตั้งไว้คือ ให้ศิษย์ยานุศิษย์ ตลอดจนผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียนธรรมราชศึกษา และอดีตผู้รับใบอนุญาตองค์ที่ ๒ คือพระธรรมสิทธิธารจารย์ (หนู ถาวโร)

ปัจจุบันพระราชสิงห์วรมณี เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์วรมหาวิหาร เจ้าคณะอำเภอเมือง เชียงใหม่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียนธรรมราชศึกษา ได้สำนึกในเมตตาขององค์ผู้ก่อตั้งโรงเรียน จึงได้ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจทุกอย่าง เพื่อสืบทอดเจตนารมย์อันยิ่งใหญ่ อันจักเป็นประโยชน์ต่อเยาวชนของชาติสืบต่อไป ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนธรรมราชศึกษามี พระราชาสิงห์วรมณี เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ พระครูปริยัติกิตติจาภิวัฒน์ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๕๓ รูป/คน นักเรียน ๗๐๔ คน

๔. โรงเรียนเมตตาศึกษา^{๘๗}

เมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๐ ได้มีคณะบุคคล ประกอบด้วย ข้าราชการ กรรมการยุวพุทธิกสมาคม จังหวัดเชียงใหม่ พ่อค้า และพระสงฆ์ ได้ร่วมกันแก้ปัญหาวัยรุ่นและส่งเสริมศีลธรรม โดยตั้งเป็นคณะออกไป เยี่ยมเยียน อบรมและเทศนาแก่ประชาชนตามวัดต่าง ๆ ในเมืองเชียงใหม่ ในระหว่างนี้ได้พบกับเด็กที่เรียนจบชั้น ป.๔ ที่เรียนดีแต่ไม่มีโอกาสเรียนต่อ เพราะพ่อแม่ยากจน คณะบุคคลดังกล่าวจึง

^{๘๖}โรงเรียนธรรมราชศึกษา, ประวัติโรงเรียนธรรมราชศึกษา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล <http://www.dmr.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

^{๘๗}โรงเรียนเมตตาศึกษา, ประวัติโรงเรียนเมตตาศึกษา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล www.metta.ac.th , [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

มีความเห็นร่วมกันว่าควรจัดหา ทางช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ให้ได้เรียนสูงยิ่งขึ้น เพื่อจะได้เป็นพลเมืองดี และทำประโยชน์แก่ประเทศชาติสืบไป จึงตกลงเริ่มดำเนินการหาทุนเพื่อก่อตั้งโรงเรียนช่วยเหลือเด็ก ได้เริ่มบอกบุญเชิญชวนขอความอุปถัมภ์จาก ท่านผู้ใจบุญและได้จัดให้มี การถวายผ้ากฐินแก่พระ ปัญญานันทะภิกขุ วัดอุโมงค์ โดยขอความอุปถัมภ์จากท่านขอรายได้จากท่านเป็นทุนดำเนินการ เมื่อปี ๒๕๐๑ จากนั้นจึงได้ทำหนังสือเสนอต่อทางราชการเพื่อขอ จัดตั้งโรงเรียน และเพื่อให้เห็นภาพพจน์ว่า โรงเรียนนี้จัดขึ้นโดยได้รับความเมตตาจากประชาชน และเพื่อให้เด็กนักเรียนที่เรียนจบแล้วจะได้ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมด้วยความเมตตาต่อไป จึงให้ชื่อ โรงเรียนว่า "เมตตาศึกษา"

ประวัติโรงเรียน เนื่องจากคณะกรรมการไม่มีทุนจะก่อสร้างอาคารเรียน การเปิดโรงเรียน เมตตาศึกษาจึงอาศัยอาคารพุทธสถานเป็นสถานที่ประกอบพิธีเปิด เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๐๒ ตรงกับวันวิสาขบูชา หลังจากประกอบพิธีเปิดแล้วได้อาศัยศาลามุงสังกะสีหลังเล็ก ๆ ซึ่งเป็น ห้องสมุดเก่าของพุทธสถานเป็นที่เรียน ในปีแรก รับเฉพาะนักเรียนชั้น ป.๕ ในสมัยนั้น จำนวน ๓๕ คน โดยคัดเลือกเด็กจากอำเภอต่าง ๆ ใน จังหวัดเชียงใหม่ ในจำนวนนี้ได้ให้ เข้าอยู่ในหอพัก ของโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในวัดเจดีย์หลวงจำนวน ๒๕ คน โดยให้อยู่ในความปกครองของพระวินัยโกศล (ปัจจุบัน-พระพุทฺธพจนวราภรณ์) อีก ๑๐ คนเป็นนักเรียน ไปกลับ นักเรียนทั้งหมดเรียนโดยไม่เสีย ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงใด ๆ ทั้งสิ้น นอกจากนั้นทางโรงเรียนยังได้อุปการะทั้งเสื้อผ้า อาหาร และอุปกรณ์ทุกอย่างแก่นักเรียนที่อยู่ในหอพักอีกด้วย นักเรียนหอพักจะต้อง อยู่เป็นเวลา ๖ ปี จนกว่าจะเรียนจบชั้น ม.ศ.๓ แต่เนื่องจากต้อง ใช้ค่าใช้จ่ายมาก ทางโรงเรียนจึงรับนักเรียนเข้าอยู่ใน หอพักเพียง ๒ รุ่น รุ่นต่อมาได้พยายามลดลงตามลำดับเพื่อลดค่าใช้จ่าย พ.ศ. ๒๕๐๓ โรงเรียนรับ นักเรียนอีก ๑ ห้อง จำนวน ๓๕ คน และได้ย้ายอาคารเรียนมาเรียนในโรงเรียนปริยัติธรรมวัดเจดีย์ หลวง การรับนักเรียนนี้รับเฉพาะนักเรียนชั้น ป.๕ เท่านั้น จนรับนักเรียนครบ ๖ ชั้นในปี ๒๕๐๗

พ.ศ ๒๕๐๓ นี้ คุณนายกิมเฮียง บำรุงนวรรณ์ ได้แสดงความจำนงจะบริจาคทรัพย์จำนวน ไม่เกิน ๒ แสนบาท เพื่อสร้างอาคารให้โรงเรียน และแจ้งความประสงค์ว่าจะขอสร้างอาคารในวัดเจดีย์ หลวงในส่วนที่ติด กับถนนใหญ่ จึงตกลงสร้างอาคารขึ้นตรงที่ตั้งของพระวิหารวัดสุกขมณี (มุมตะวันออกเฉียงใต้ของวัดเจดีย์หลวงวรวิหาร) ระหว่างก่อสร้างคุณนายกิมเฮียงได้ถึงแก่กรรม ญาติของท่านได้ดำเนินการก่อสร้างจนสำเร็จ ในปี ๒๕๐๔ ให้ชื่อว่า “ ตึกบำรุงนวรรณ์ ” ทำพิธีเปิด วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๐๔

พ.ศ.๒๕๑๖ ทางมูลนิธิได้รับทุนจากองค์การ NOVIB แห่งประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นเงิน ประมาณ ๓ ล้านบาท เพื่อสร้างอาคารห้องประชุม-ห้องสมุด- ห้องวิทยาศาสตร์ สมเด็จพระสังฆราชฯ ได้เสด็จมาทรงวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๑๘ เมื่อสร้างเสร็จแล้วตั้งชื่อตึกว่า "ตึกวินยา ภรณ์" เพื่อเป็นเกียรติแก่พระราชวินยาภรณ์ (ปัจจุบัน-พระพุทฺธพจนวราภรณ์) ผู้ก่อตั้งมูลนิธิเมตตา

ศึกษาและทำงานเกี่ยวกับการให้การศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมาตลอด สมเด็จพระสังฆราชฯ ได้เสด็จมาทรงประกอบพิธีเปิดเมื่อ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้มีงานฉลองครบรอบ ๒๕ ปีของโรงเรียน ในช่วงวันที่ ๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ และทางคณะกรรมการมูลนิธิ ศิษยานุศิษย์ได้ถือเอาวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ของทุกปี เป็นวันทำบุญประจำปีของ โรงเรียน เพราะวันดังกล่าวเป็นวันคล้ายวันเกิดของหลวงพ่อบุญพุกพจนวราภรณ์ ผู้มีพระคุณสูงสุดของโรงเรียน

พ.ศ. ๒๕๓๒ ในงานทำบุญประจำปีก็ถือโอกาสฉลองครบรอบ ๓๐ ปีของโรงเรียนด้วย และเป็นโอกาส อันดีแห่งการเริ่มต้นโครงการ " เมตตาทายาท " เพราะคณะกรรมการมูลนิธิชุดเก่าได้มอบหมายงานของ มูลนิธิให้แก่ ศิษย์เก่ารับช่วงไปดำเนินการบริหารโรงเรียนและในปีนั้นทางโรงเรียนได้รับทุน จากนายบุญโอะ ยามาโมโต้ คหบดีชาวญี่ปุ่น จำนวน ๑.๒๕ ล้านบาท เพื่อก่อสร้างอาคาร "ยามาโมโต้" เป็นอาคารสองชั้น ใต้ถุนโล่ง ขนาด ๖x๓๒ เมตรเพื่อใช้เป็นอาคารเรียนอเนกประสงค์ มีห้องพักครู ห้องเรียนคอมพิวเตอร์และห้องพักของหลวงพ่อด้วย

พ.ศ ๒๕๓๔ และเริ่มใช้ในปีการศึกษา ๒๕๓๔ และในปี ๒๕๔๐ ได้ดัดแปลงห้องใต้ถุนให้เป็นห้องประกอบการเรียนวิชาศิลปะ

พ.ศ. ๒๕๓๔ โรงเรียนได้โอนกิจการให้เป็นของวัดเจติยหลวงวรวิหาร และเข้าร่วมเป็นสมาชิก โรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา เท่ากับว่ากิจการทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของวัด และมีแนวโน้มที่จะ มีความมั่นคงในการดำเนินงานมากขึ้น เพราะมีองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือหลายหน่วยงานคือ วัดเจติยหลวงวรวิหาร มูลนิธิ เมตตาศึกษา สมาคมศิษย์เก่าฯ และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

พ.ศ. ๒๕๓๕ สโมสรไลออนส์มิตาคะ แห่งประเทศญี่ปุ่น ได้บริจาคทุนทรัพย์ก่อสร้างอาคารเรียนและห้องสมุด ภาษาญี่ปุ่นเป็นจำนวนเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท ให้ชื่อว่า อาคารจันทร์ กุสโล ซึ่งเป็นนามและฉายาเดิมของหลวงพ่อบุญพุกพจนวราภรณ์ อาคารหลังนี้ใช้เป็นี่ทำการสมาคมศิษย์เก่า และห้องเรียนของมูลนิธิเมตตาทายามาโมโต้ เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ ระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนได้รับนักเรียนเพียงปีละ ๖ ห้องเรียนเท่านั้น แต่บัดนี้ทางโรงเรียนได้ขยายการรับนักเรียนเป็นชั้นละ ๓ ห้องเรียน โดยเริ่มในปีการศึกษา ๒๕๔๑ รับนักเรียนชั้น ม.๑ จำนวน ๓ ห้องเรียน และจะมีนักเรียนครบ ๙ ห้องเรียนในปี ๒๕๔๓

พ.ศ. ๒๕๓๙ โรงเรียนได้เริ่มสร้างห้องคอมพิวเตอร์และเปิดสอนสำหรับนักเรียนทั้งนี้เพื่อปรับปรุงการศึกษา ให้เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจัดระบบการบริการห้องสมุด และปรับปรุง ห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ให้เข้าสู่มาตรฐาน

พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ต่อเติมอาคารเรียนจันทร์ กุสโล ให้เป็นอาคาร ๒ ชั้น ได้รับการอุดหนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท คุณคะแนน สุภา ๑๐๐,๐๐๐ บาท

คุณบวร ชูติมา ๕๐,๐๐๐ บาท และศิษย์ศรัทธาอีกจำนวนหนึ่ง รวมเป็นงบประมาณก่อสร้าง ๔๔๐,๐๐๐ บาทเพื่อที่จะต่อเติมชั้นที่สอง ให้เป็นห้องเรียนคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการทางภาษา (Sound Lab.) ซึ่งในส่วนของห้องปฏิบัติการทางภาษา ได้รับการอุดหนุนจาก สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (เดือนสิงหาคม ๒๕๔๒) มูลค่า ๔๑๐,๐๐๐ บาท ต่อไป ในปี ๒๕๔๓ อาคาร หลังนี้ทางโรงเรียนจะได้ใช้อย่าง เต็มรูปแบบ เพราะทางมูลนิธิเมตตาธรรมาโมได้จะยกส่วนชั้นล่าง ให้โรงเรียนเพราะ สิ้นสุดโครงการสอนภาษาญี่ปุ่นแล้ว นอกจากนี้ยังได้ปูพื้นลานพิกุลด้วยตัวหนอนคอนกรีต เนื้อที่ ๖๕๐ ตารางเมตร ใช้งบประมาณ ๘๑,๐๐๐ บาท ได้รับบริจาคจากผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและประชาชนทั่วไป สำเร็จเมื่อ ต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๒

พ.ศ.๒๕๔๓ ได้รับงบประมาณอุดหนุนให้สร้างอาคารเรียน “ธรรมดิลก ๘๔” จาก สช. กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นอาคาร ๓ ชั้นใต้ถุนโล่ง เพื่อใช้เป็นอาคารเรียนแทนหลังเก่าที่รื้อถอนไป และได้ทำพิธีเปิดเมื่อ ๑๑ พ.ย.๒๕๔๔ โดยพระเจ้าวรวงศ์ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตดา มาตุ เป็นองค์ประธานในพิธีเปิด

พ.ศ. ๒๕๔๘ ทางโรงเรียนได้เสนอของบประมาณจาก สช. เพื่อสร้างอาคารเรียนขนาด ๓ ชั้น ใต้ถุนโล่ง และได้รับการอนุมัติงบประมาณจำนวน ๕ ล้านบาทเพื่อสร้างอาคารดังกล่าว และโรงเรียนสมทบอีก ๑.๕ ล้านบาท อาคารก่อสร้างแล้วเสร็จและได้เริ่มใช้ในการศึกษา ๒๕๕๐ ตั้งชื่ออาคารเพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ก่อตั้งโรงเรียนคือ “อาคารพุทธพจน์ ๙๐ ปี” สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จมาทรงเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดอาคารเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

“การศึกษา ๒๕๕๑ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงรับโรงเรียนเข้าอยู่ในพระอุปถัมภ์เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑”

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯมี พระราชเจติยาจารย์ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงษ์ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๒๓ รูป/คน นักเรียน ๓๗๖ คน

๕. โรงเรียนเมธีวุฒิกร^{๘๘}

ตั้งขึ้นเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัด ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่องโรงเรียนราษฎร์ของวัด พ.ศ. ๒๔๘๘ เดิมเป็นโรงเรียนปริยัติธรรมเรียนเฉพาะบาลี – นักธรรม ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยพระวิมลญาณมุนี (สุดใจ ป.ธ.๔) เจ้าคณะจังหวัดลำพูนเป็นประธาน พร้อมด้วยเจ้าคณะพระสังฆาธิการและประชาชนจังหวัดลำพูน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๙ พระอมรเมธี (สำลี อมร

^{๘๘}โรงเรียนเมธีวุฒิกร, ประวัติโรงเรียนเมธีวุฒิกร, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.methee.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

ป.ธ.๗) เจ้าสำนักเรียนปริยัติธรรม ซึ่งดำรงตำแหน่งศึกษาจังหวัดลำพูนฝ่ายสงฆ์ ได้พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขการศึกษาให้เหมาะสมกับสมัยนิยม ศึกษาสามณเฑียรควรได้ศึกษาคดีโลกคือสามัญ คติธรรมคือบาลี - นักธรรมควบคู่กันไป จะได้เป็นกำลังสำคัญช่วยกันสนับสนุนส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และช่วยกันเผยแพร่ธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาให้กว้างขวาง จึงถือโอกาสเดินทางลงไปกรุงเทพมหานคร ไปกราบเรียนเจ้าประคุณฯ สมเด็จพระวันรัต (ปลด กิตติโสภโณ) สังฆมุนีว่าการองค์การศึกษาในขณะนั้น เพื่อขออนุมัติตั้งโรงเรียนราษฎร์ของวัดขึ้นในปี ๒๔๘๙ นั้นเอง เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงได้ยื่นคำร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน โดยเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนปริยัติธรรม เป็นชื่อใหม่ในนามโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” เปิดเรียนตั้งแต่ ม.๑ - ม.๖ ต่อมาเปลี่ยนเป็น ป.๕ - มศ.๕ และถึงปัจจุบันเป็น ม.๑ - ม.๖ ยังคงเรียนบาลี - นักธรรมตามปกติ

คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. พระอมรเมธี เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหริภุญชัย - เจ้าของโดยตำแหน่ง

๒. พระมหาเขียน รัตนสุวรรณ - ผู้จัดการฝ่ายภิกษุ

๓. สิงห์คำ โนนานนท์ - ผู้จัดการฝ่ายคฤหัสถ์

๔. วิวัฒน์ สันตติภัก - กรรมการ

๕. ดำรง สามบุตร - กรรมการ

๖. สุ เทพมณี - กรรมการ

๗. แก้ว เยาวรัตน์ - กรรมการ

๘. แสน สาคร - กรรมการ

ผู้บริหารสถานศึกษา

๑. พระราชปัญญาโมลี เจ้าคณะจังหวัดลำพูน เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหริภุญชัย
รวมหาวิหาร เจ้าของผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน

๒. พระครูพิศาลเจติยานุกูล ที่ปรึกษา

๓. พระครูพิศาลธรรมนิเทศก์ เจ้าคณะอำเภอเมืองลำพูน ผู้จัดการ

๔. พระครูบวรเจติยานุกูล ผู้อำนวยการ

๕. พระครูวิจิตรเจติยานุรักษ์ รองผู้อำนวยการ

๖. นางธัญรัตน์ มีพันธ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานงบประมาณ

๗. นายครรชิต สุขสาร รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ

๘. นายโกเมศ มินมุนินทร์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทั่วไป

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” ลำพูนมี พระราชปัญญาโมลี เป็นผู้รับใบอนุญาต พระครูพิศาลธรรมนิเทศ เป็นผู้จัดการ พระครูบวรเจตยานุกการ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๕๑ รูป/คน นักเรียน ๕๐๖ คน

๖. โรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา^{๘๙}

พระโสภณวชิรธรรม เจ้าอาวาสวัดวชิรธรรมสาธิตศึกษาวรวิหาร กรุงเทพมหานคร ได้รับบริจาคที่ดินจากผู้มีจิตศรัทธาคือคุณพ่อมานัส แม่สงบทิพย์ สุวังบุตร ได้บริจาคถวายที่ดินที่ใกล้กับวัดหนองเจดีย์ จำนวน ๒๕ ไร่ พันเอกณัด คุณหญิงโมลี คอร์มันต์ ได้ซื้อที่ดินเพิ่มเติม อีกจำนวน ๒๕ ไร่ คุณวานิช ไชยวรรณ บริจาคจำนวน ๒๕ ไร่ รวมที่ดินทั้งหมด ๗๕ ไร่ ปัจจุบันเนื้อที่ดังกล่าวได้แบ่งเป็นหลายส่วน ในการสร้างสาธารณประโยชน์ อาทิ โรงพยาบาลป่าซาง โรงเรียนวชิรป่าซาง และโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา

ในปี พ.ศ.๒๕๑๒ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จมาวางศิลาฤกษ์การก่อสร้าง อาคารโรงเรียนวชิรป่าซาง และได้มี พระราชดำริเกี่ยวกับสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร กับพระโสภณวชิรธรรม เพื่อให้พระภิกษุสามเณร ได้ศึกษาเล่าเรียนและเพื่อให้ครูที่เป็นบรรพชิต ได้มีโอกาสสั่งสอนอบรมศีลธรรมแก่นักเรียนในเขตชนบทด้วยนับจากนั้นเป็นต้นมา พระโสภณวชิรธรรมได้สนองพระดำริ โดยการเริ่มก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวขึ้นเป็นอาคารชั้นเดียว ๑ หลัง ยาว ๘๔ เมตร กว้าง ๗ เมตร จำนวน ๑๒ ห้องเรียน สิ้นค่าก่อสร้าง ๑๗๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) โดยเปิดทำการสอนโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ ระดับ ๓ และระดับ ๔ และเรียนนักธรรมบาลี และตั้งชื่อโรงเรียนว่า โรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา ซึ่งเป็นชื่อของท่านเอง คือ พระสาธิต ฐานวโร

ตั้งแต่ปี ๒๕๑๓ ต่อมาท่านได้มีความคิดจะสร้างอาคารเรียน ที่มั่นคงจึงได้ขอความอนุเคราะห์จาก หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้รับการสนับสนุนดังนี้ ได้รับเงินจากกองสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท(สองแสนบาทถ้วน) และคุณสวัสดิ์ โอสธานุเคราะห์ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท(สองแสนบาทถ้วน) ได้รับเงินอุดหนุนจาก กรมศาสนาอีก จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท(เจ็ดหมื่นบาทถ้วน) และจากผู้มีจิตศรัทธา จากกรุงเทพ และศรัทธาในอำเภอป่าซาง อีกจำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท(เจ็ดหมื่นบาทถ้วน) การก่อสร้างจึงเริ่มขึ้น ผู้วางศิลาฤกษ์ คือ พล.ต.ท.จรัส มังคลารัส ลักษณะอาคารเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสองชั้น จำนวน ๑๔ ห้องเรียน กว้าง ๘.๕๐ เมตร ยาว ๑๙.๖ เมตร สิ้นทุนทรัพย์ ๑,๓๗๐,๐๐๐ บาท(หนึ่งล้านสามแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) โดยขอเปิดทำการสอนเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญและการศึกษาผู้ใหญ่ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๓ เป็นต้นมา

^{๘๙}โรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา, ประวัติโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.dhummasatid.ac.th/dhumma2/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ พระโสภณวชิรธรรม ได้นำกิจการและที่ดินของโรงเรียนทั้งหมดถวาย สมเด็จพระสังฆราช เพื่อให้อยู่ในความเมตตาดูแลของมูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปี พ.ศ. ๒๕๓๔ โรงเรียนได้เปลี่ยนสังกัดจากกรมการศาสนา มาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนประเภทการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจนถึงปัจจุบัน ขณะนี้ทางโรงเรียนได้ขยายระดับอนุบาลและประถมศึกษา และขอเปิดเป็นสหศึกษา ตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ และได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาล ๑๐๐ % ทั้ง ๓ ระดับ ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งหมด ๗๐๔ รูป/คน ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษามี นายศิริเศรษฐ ศรีกอกเป็นผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ นางสาวพัฒนา เรือนฟู เป็นผู้อำนวยการ และครู ๔๔ รูป/คน นักเรียน ๗๐๔ คน

๗. โรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ^{๙๐}

โรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ เดิมตั้งอยู่ในบริเวณวัดบุญวาทย์วิหาร (พระอารามหลวง) เลขที่ ๑ ตำบลหัวเวียง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ ตามชื่อผู้เริ่มก่อตั้ง คือ พระสีสุวรรณวิสุทธิ อดีตเจ้าคณะจังหวัดลำปาง และพระสิทธิปัญญาภรณ์ (พระมหาสิงห์คำ สิทธิปัญญา) อดีตเจ้าอาวาสวัดบุญวาทย์วิหาร ตามใบอนุญาต เลขที่๑/๒๔๙๙ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๔๙๙ และใช้อักษรย่อคำว่า “ว.ก.”

โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนดังนี้คือ

๑. ให้สามารถอ่านเขียนและเข้าใจภาษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
๒. ให้เป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่ มีศีลธรรมอันดี
๓. ให้มีความรู้ทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
๔. ให้มีความรู้พื้นฐานทั่วไป เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่อย่างปกติสุข และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อขั้นสูงต่อไป

๕. เพื่อเป็นการอนุเคราะห์แก่พระภิกษุ สามเณร เด็กนักเรียนให้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ ได้เช่าที่บริเวณวัดป่ารวก ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙ ถนนพหลโยธิน ตำบลหัวเวียง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐ โดยมีพระราชธรรมมาลังการ เจ้าคณะจังหวัดลำปาง เป็นผู้รับใบอนุญาต นายดนุพล วรรณปลุก เป็นผู้จัดการ พระมหาประทีน ปรียติวุฑฒ โฒ เป็นผู้ดำเนินการ และครู ๒๓ รูป/คน นักเรียน ๒๕๔ คน

^{๙๐}โรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ, ประวัติโรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://schoolweb.eduzones.com/wkslp/content.php?view=20130913213225sph7rHr> / , [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๘. โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา^{๙๑}

โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา ได้ก่อตั้งเมื่อ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๔ โดยความคิดริเริ่มของพระครูสุนันท์นวกิจ (ครูบาบุญ) สาธุการอุปการอำเภอมะพริก เจ้าอาวาสวัดแม่พริกกลุ่ม ซึ่งเห็นว่าสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในอำเภอมะพริกยังไม่มี ทำให้กุลบุตรกุลธิดาในอำเภอมะพริกที่เป็นชาวเกษตรกรขาดโอกาสทางการศึกษา จึงได้ร่วมกับพระภิกษุวัดแม่พริกกลุ่มและพระภิกษุแก้ว ฉนทโน (แก้ว กาวีอ้าย) โดยมีคณะกรรมการร่วม ดังนี้

๑. พระครูประโชติคณารักษ์ เจ้าคณะอำเภอมะพริก
๒. พระครูสุนันท์นวกิจ สาธุการอุปการอำเภอมะพริกและเจ้าอาวาสวัดแม่พริกกลุ่ม
๓. พระภิกษุแก้ว ฉนทโน เลขาธิการเจ้าคณะอำเภอมะพริก
๔. นายหวัน วงศ์ตะนา กรรมการ
๕. นายณรงค์ คันธะวงศ์ กรรมการ
๖. นายประยงค์ นาคน้ำ กรรมการ

คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ได้มอบให้ผู้ที่มียารชื้อเป็นผู้บริหารโรงเรียนตามระเบียบของโรงเรียนราษฎร์ของวัดโดยมี พระภิกษุแก้ว ฉนทโน เป็นผู้จัดการฝ่ายสงฆ์ นายประยงค์ นาคน้ำเป็นผู้จัดการฝ่ายคฤหัสถ์

โรงเรียนได้เปิดทำการสอนครั้งแรกตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ – ๓ โดยใช้ชื่อ “ โรงเรียนวัดแม่พริกกลุ่ม “ อักษรย่อ “ ว.พล. “ โดยใช้ศาลาพระปริยัติของวัดเป็นอาคารเรียน ได้ดำเนินเรื่องขอรับใบอนุญาตก่อตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งขอเปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “ โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา “ อักษรย่อว่า “ ศ.ว. “ ตามใบอนุญาตที่ ๑/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๔ ประเภทโรงเรียนสามัญศึกษา สอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึง มัธยมศึกษาตอนปลาย เวลาทำการสอน เวลา ๐๘.๑๕ นาฬิกา ถึง ๑๖. ๑๐ นาฬิกา โดยหยุดเรียนวันเสาร์และวันอาทิตย์ และหยุดตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยวัตถุประสงค์ คือ

๑. จัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ให้เป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่ศีลธรรม มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๓. ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา แก่เด็กนักเรียนและพระภิกษุ สามเณร ให้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญที่ไม่ขัดต่อสมณนัยสยควบคู่ไปกับการศึกษาด้านพระปริยัติธรรม
๔. จัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ

^{๙๑}โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา, ประวัติโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.ssv.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

ปัจจุบันโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยาได้เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยาได้รับการอุดหนุนหลายๆ ด้าน เช่น การอุดหนุนงบประมาณเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวเทียบเท่ารัฐบาล , การอุดหนุนงบประมาณการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ, การอุดหนุนงบประมาณอาหารกลางวันระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา , การอุดหนุนงบประมาณอาหารเสริมนมระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา ทำให้กุลบุตรกุลธิดาชาวอำเภอแม่พริกและบริเวณใกล้เคียงได้มีโอกาสทางการศึกษาจนปัจจุบันนี้มีจำนวนนักเรียน ๑, ๑๖๑ คน จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๕๑ คน อาคารเรียนและอาคารประกอบ จำนวน ๖ หลัง ๓๑ ห้องเรียน มีเนื้อที่จำนวน ๑๑ ไร่ ๒ งาน ๖๑ ตารางวา ซึ่งในอนาคตโรงเรียนจะผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพและมีความเจริญก้าวหน้าสมเจตนารมณ์ของหลวงพ่อบุญศรี สุนันท์ท้าวกิจและผู้ร่วมก่อตั้ง ต่อไป ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยามี พระครูโสภณสาธุกิจ เป็นผู้รับใบอนุญาต นายประมุข สุภาจันทร์ เป็นผู้จัดการ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโทเป็นผู้อำนวยการ และครู ๔๗ รูป/คน นักเรียน ๗๓๕ คน

๙. โรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง)^{๙๒}

โรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง) เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๔๘๙ บนเนื้อที่ ๔ ไร่เศษ เลขที่ ๒๒๔ ถนนท่าครวน้อย ตำบลสบตุ๋ย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ปัจจุบัน โรงเรียนผดุงวิทย์(วัดศรีบุญเรือง) เปิดสอนตั้งแต่ระดับการศึกษา ปฐมวัย ถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นอนุบาล ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตามลำดับ) บริหารงานในรูปแบบ คณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการบริหารภายในโรงเรียน มีพระครูประภัสร์บุญกิจ เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง เป็นผู้รับใบอนุญาต พระมหาสุทิน สุทินโน เป็นผู้จัดการ และนางยุพิน ปรีดาพงษ์ เป็นผู้อำนวยการ

ปรัชญา ใฝ่ศึกษา พัฒนาคุณธรรม กิจกรรมเด่น เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

พุทธพจน์ นตถิ ปัญญาสมา อาภา "แสงสว่างเสมอด้วยปัญญา ไม่มี"

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง)มีพระครูประภัสร์บุญกิจ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และครู ๙๒ รูป/คน นักเรียน ๑,๕๔๖ คน

^{๙๒}โรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง), ประวัติโรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง), [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.pdw.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๑๐. โรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ^{๙๓}

โรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ ตั้งอยู่วัดล้อมแรด เลขที่ ๒๖๔/๑ หมู่ ๔ ตำบลล้อมแรด อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ก่อตั้งโดยความดำริของ เจ้าอธิการวรารักษ์ ญาณวโร เจ้าอาวาสวัดล้อมแรด ท่านมีความประสงค์อยากให้วัดในอำเภอลำปาง ได้จัดการศึกษาฝ่ายสามัญศึกษาบ้าง เพราะในขณะนั้นยังไม่มีวัดใดในอำเภอลำปาง จัดการศึกษาด้านนี้มาก่อน ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้พระภิกษุ - สามเณร ที่จำพรรษาอยู่ในวัดต่าง ๆ ในอำเภอลำปาง ได้มีโอกาสศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนชาย - หญิง ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ จึงได้ขออนุมัติจากคณะสงฆ์ในอำเภอลำปาง, คณะสงฆ์จังหวัดลำปาง และมหาเถรสมาคมเพื่อขอจัดตั้งโรงเรียน และได้รับอนุมัติจากมหาเถรสมาคม ให้จัดตั้งโรงเรียนในวัดล้อมแรด ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑

จากนั้นได้ยื่นคำร้องขอจัดตั้งโรงเรียนไปยังกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับอนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนใน วันที่ ๙ เดือน พฤษภาคม ๒๕๔๒ โรงเรียนได้เปิดทำการสอนครั้งแรก ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ โดยในครั้งแรกมีนักเรียนจำนวน ๒๒ รูป และใช้ชื่อของโรงเรียนว่า "โรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ" อักษรย่อ "ศสว." โดยใช้อาคารรถไฟอนุสรณ์เป็นอาคารเรียน มีเจ้าอธิการวรารักษ์ ญาณวโร เป็นผู้รับใบอนุญาต , พระธวัชชัย อาภสโร เป็นผู้จัดการ และได้เชิญ อาจารย์เฉลิมพล คันธวงศ์ ข้าราชการบำนาญ ที่มีความรู้ความสามารถ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ด้วยความเสียสละและทุ่มเทในการพัฒนาโรงเรียนของ ผู้รับใบอนุญาต และผู้อำนวยการ ทำให้มีพระภิกษุ - สามเณร และเด็กนักเรียนชาย - หญิง เข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๔๔ จึงได้ทำเรื่องขออนุญาตขยายชั้นเรียน จากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ ขยายเป็นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ และได้รับเงินอุดหนุนค่ารายหัวจาก ๖๐% เป็น ๑๐๐ %

ในปีการศึกษา ๒๕๔๗ ทางโรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณสร้างอาคารเรียน ๓ ชั้น ๙ ห้องเรียน ราคา ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จากสำนักบริหารคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ปัจจุบันโรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีนักเรียนพระภิกษุ - สามเณร / นักเรียนชาย - หญิง จำนวน ๓๓๐ รูป / คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ๑๘ รูป / คน ซึ่งในอนาคตโรงเรียนจะผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า สมเจตนารมณ์ผู้ร่วมก่อตั้งโรงเรียนต่อไป ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธมี พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์ เป็นผู้รับใบอนุญาต นายธวัชชัย แก้วมัลย์ เป็นผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และครู ๒๒ รูป/คน นักเรียน ๒๓๐ คน

^{๙๓}โรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ, **ประวัติโรงเรียนศรีสุนทรสถิตวิสุทธ**, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.srisoontorn.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๑๑. โรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน^{๙๔}

โรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน ตั้งอยู่ที่วัดสันฐาน บ้านดอกสะบันงา เลขที่ ๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลป่าตัน อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โทรศัพท์ (๐๕๔) ๓๕๓๒๗๖ ห่างจากตัวอำเภอ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ประมาณ ๒ กิโลเมตร โดยมี

- ท่านพระครูปริยัติสุนทร เจ้าอาวาสวัดสันฐาน ดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต
- พระครูเกษมธรรมาทร รองเจ้าอาวาสวัดสันฐาน ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ
- นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ได้เล็งเห็นว่าในอำเภอแม่ทะยังไม่มีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ท่านจึงได้ ขออนุญาตเปิดศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ขึ้นเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยมีเด็กเข้ามาฝากเลี้ยงจำนวน ๓๕ คน มีครูพี่เลี้ยงจำนวน ๒ คน เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๖.๐๐ น. โดยหยุดเรียนวันเสาร์และวันอาทิตย์ และได้รับความสนใจจากผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในปีการศึกษา ๒๕๔๖ ได้ขออนุญาตจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับชั้นอนุบาล ๑ - ๓ มีผู้ปกครองในเขตตำบลป่าตันและใกล้เคียง ส่งบุตรหลานเข้าเล่าเรียนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเห็นว่าเด็กมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น และโรงเรียน ไม่เก็บค่าเล่าเรียน

ต่อมาในปีการศึกษา ๒๕๕๐ ได้ขออนุญาตขยายชั้นเรียนจากอนุบาลเป็นระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในปีแรกมีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๒๔ คน และในปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น ๒๙๐ คน ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐานมี พระครูปริยัติสุนทรเป็นผู้รับใบอนุญาต พระครูเกษมธรรมาทร เป็นผู้จัดการ นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล เป็นผู้อำนวยการ และครู ๒๖ รูป/คน นักเรียน ๒๘๘ คน

๑๒. โรงเรียนสุนทรศึกษา^{๙๕}

โรงเรียนสุนทรศึกษา เดิมคือโรงเรียนสุนทรวิทยา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ในสมัยนั้น) ได้รับอนุญาตให้ก่อตั้งเป็นโรงเรียน เมื่อวันที่ ๑๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยมี พระครูสุนทรคัมภีร์ญาณ เป็นผู้รับใบอนุญาต เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนเมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๕ ในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๕-ป.๗) และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.

^{๙๔}โรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน, ประวัติโรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน, (ลำปาง : โรงเรียนผดุงรัตน์ วัดสันฐาน, ๒๕๕๘), อัดสำเนา.

^{๙๕}โรงเรียนสุนทรศึกษา, ประวัติโรงเรียนสุนทรศึกษา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://soonthornsuksa.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๑-ม.ศ.๓) มีนักเรียนในปีการศึกษาจำนวน ๘๐ รูป นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในพื้นที่อำเภอแม่ทะ ใช้ศาลาการเปรียญ ศาลารายของวัดปงหอศาลเป็นอาคารเรียนชั่วคราว

โรงเรียนสุนทรศึกษา (วัดปงหอศาล) เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทสามัญศึกษา ดังนี้

ระดับประถมศึกษา ช่วงชั้นที่ ๑

ระดับประถมศึกษา ช่วงชั้นที่ ๒

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ช่วงชั้นที่ ๓

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ช่วงชั้นที่ ๔

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนสุนทรศึกษามี พระอธิการฉัตรดนัย ปญฺญานาเมธี เป็นผู้รับใบอนุญาต

นายอนุพนธ์ คำชุม เป็นผู้จัดการ พระประพจน์สครีช ญาณธีโร เป็นผู้อำนวยการและครู ๒๗รูป/คน นักเรียน ๓๓๑ คน

๑๓.โรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล)^{๙๖}

โรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในบริเวณวัดนางแล เลขที่ ๔๙ หมู่ ๑๓ ตำบลปงยางคก อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ได้รับเงินอุดหนุนเป็นกรณีพิเศษที่ตั้งขึ้นตามระเบียบ พ.ศ. ๒๕๓๒ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ก่อตั้งโดยพระครูวิสุทธิพัฒนานุยุต เจ้าอาวาสวัดนางแล ตำบลปงยางคก อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนตามใบอนุญาตเลขที่ สพท.ลป (๑) ๖/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ประเภทสามัญศึกษาหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ชื่อ “โรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล)” และใช้ชื่อย่อว่า “วส.ว.” ตามเจตนารมย์พระครูวิสุทธิพัฒนานุยุตได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาทุกด้านทั้งทางธรรมและทางโลก จึงจัดเป็นแหล่งการศึกษาของชุมชน คือโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (อำเภอห้างฉัตร) นักรธรรม ตรี – โท – เอก ธรรมศึกษา ตรี – โท – เอก เปรียญธรรม ๑ – ๓ ประโยค คอมพิวเตอร์ และสามัญศึกษาช่วงชั้นที่ ๓ และช่วงชั้นที่ ๔ (มัธยมศึกษาปีที่ ๑ – มัธยมศึกษาปีที่ ๖) เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแก่เยาวชน โดยเฉพาะเด็กที่ด้อยโอกาส ยากจนไม่สามารถที่จะเรียนโรงเรียนประเภทอื่นได้ พระครูวิสุทธิได้กรุณาเมตตาทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ กำลังทรัพย์ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อเยาวชน มีอาคาร

^{๙๖}โรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล), ประวัติโรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล), [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeбудда.com/main.php?url=school_detail&id=14581, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

เรียน ๑ หลังที่สร้างจากเงินบริจาคคณะศรัทธาญาติโยม และอาคารประกอบ ๒ หลังซึ่งดัดแปลงมาจากศาลาของวัดนางแล

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล) มีพระครูวิสุทธิพัฒนานุกุล เป็นผู้รับใบอนุญาตนายวิโรจน์ อริยะเครือ เป็นผู้จัดการ พระครูโสภณพัฒนรัต เป็นผู้อำนวยการและครู ๑๔ รูป/คน นักเรียน ๑๕๐ คน

๑๔. โรงเรียนมานิตวิทยา^{๙๗}

โรงเรียนมานิตวิทยา ได้ก่อตั้งขึ้นโดยท่านพระพุทธิวงศวิวัฒน์ (พระครูมานิตบุญญาคม) เจ้าอาวาสวัดห้วยไคร้ใหม่ เจ้าคณะอำเภอแม่สาย ซึ่งท่านได้เห็นว่าในพื้นที่ตำบลห้วยไคร้กว้างขวางครอบคลุม ๑๑ หมู่บ้าน มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่รับเด็กก่อนประถมศึกษาอยู่เพียงโรงเดียว ซึ่งไม่สามารถรองรับจำนวนนักเรียนที่ต้องการเข้าเรียนและเพื่อเป็นการช่วยเหลือชุมชนแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และสนองตอบนโยบายของกรมศาสนา ท่านจึงได้ก่อตั้งโรงเรียนขึ้น

ปี พ.ศ.๒๕๓๗ ได้เปิดทำการเป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด โดยได้รับอนุญาตจากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการในปีเดียวกัน ตั้งอยู่ในวัด

ปี พ.ศ.๒๕๔๑ ได้ขออนุญาตเปิดเป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มาตรา ๑๕(๓) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้รับอนุญาตจัดตั้งให้เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มาตรา ๑๕ (๓) เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๒ ตามใบอนุญาตเลขที่ ๐๒/๒๕๔๒

ปัจจุบัน โรงเรียนมานิตวิทยา เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มาตรา ๑๕ (๓) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนการกุศลไม่เก็บค่าเล่าเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ ๑ ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โดยมีพระพุทธิวงศวิวัฒน์ เป็นผู้จัดการ/ผู้รับใบอนุญาต นางสาวลาพร จันทาพูน เป็นผู้อำนวยการ

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนมานิตวิทยามีพระพุทธิวงศวิวัฒน์ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นางสาวลาพร จันทาพูน เป็นผู้อำนวยการ และครู ๖๕ รูป/คน นักเรียน ๑,๕๖๕ คน

^{๙๗}โรงเรียนมานิตวิทยา, ประวัติโรงเรียนมานิตวิทยา, (เขียนราย : โรงเรียนมานิตวิทยา, ๒๕๕๘), อัดสำเนา.

๑๕. โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา^{๔๘}

โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ ๖๒ หมู่ ๖ ตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ ผู้ก่อตั้งโรงเรียนคือ พระสุเทพ ธมมธโร รองเจ้าอาวาสวัดเหมืองง่า ผู้รับใบอนุญาตคือพระอธิการวิระศักดิ์ สิริวัฒนโธ พร้อมด้วยคณะศรัทธาบ้านเหมืองง่าและหมู่บ้านใกล้เคียง โดยพอกำนันเขียว แสนแก้ว และประธานกลุ่มพัฒนาสตรี ให้ความร่วมมือและสมทบทุนในการจัดสร้าง ที่มาของการจัดตั้งโรงเรียน เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหมู่บ้าน ได้เลิกลัมกิจการไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้เด็กขาดที่เรียน อีกทั้งเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ปกครองเด็ก ที่ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป มีฐานะค่อนข้างยากจน ดังนั้นคณะกรรมการจัดตั้งจึงได้ร่วมปรึกษาหาแนวทางการแก้ไข และให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งโรงเรียนขึ้น ดังนั้นจึงได้หาทุนทรัพย์เพื่อใช้ในการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นห้องเรียน เป็นอาคารเรียนชั้นเดียว จำนวน ๔ ห้องเรียน รวมใช้งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท ที่มาของงบประมาณได้มาจากการบริจาคของผู้มีจิตศรัทธา โรงเรียนอนุบาลวัดเหมืองง่า (ฤทธิไกรอุปถัมภ์) เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา มาตรา ๑๕ (๑) ปีการศึกษา ๒๕๓๘ ได้เปิดทำการสอนในระดับอนุบาล ๑ - ๓ มีจำนวนนักเรียน ๑๐๕ คน โดยมีนายบุญเลิศ จังขันธ เป็นครูใหญ่และผู้จัดการ ต่อมาโรงเรียนได้รับอนุญาตให้เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มาตรา ๑๕ (๓) เมื่อวันที่ ๒๒ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียนใด ๆ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๑๖๐ คน อักษรย่อของโรงเรียนคือ “อ.ม.ง.” สีประจำโรงเรียนคือ “น้ำเงิน-เหลือง” ความหมายคือ “ความรู้คู่คุณธรรม” ปัจจุบันโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด ๗๖๐ คน ครูจำนวน ๓๗ คน และบุคลากรจำนวน ๒๔ คน พื้นที่โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นของวัด มีเนื้อที่ ๙ ไร่ ๒๕ ตารางวา

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยามี พระครูเหมจิตตาภิรม เป็นผู้รับใบอนุญาต นายศกรินทร์ จักรสาร เป็นผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และครู ๔๑ รูป/คน นักเรียน ๕๖๗

คน

^{๔๘}โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา, ประวัติโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeabuddha.com/main.php?url=school_detail&id=21937, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๑๖. โรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท^{๙๙}

ในระยะแรกได้เปิดสอนชั้นประถมก่อนจนถึง พ.ศ. ๒๔๗๕ จึงเปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษา และมีฐานะเป็นโรงเรียนประจำจังหวัด รับนักเรียนชาย - หญิง เรียนรวมกันแบบสหศึกษา ต่อมาได้แยกชั้นประถมออกไป เหลือเฉพาะชั้นมัธยมศึกษา มีชื่อว่า "โรงเรียนสกุลเว็บ" อย่างในปัจจุบัน

- ๒๔๗๘ เปิดสอนแผนกพัฒนศึกษา และได้ยุบเลิกแผนกนี้เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๑

- พ.ศ. ๒๕๑๗ กรมสามัญศึกษาได้ทดลองเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษา รับนักเรียนแบบสหศึกษา เวลาผ่านไปหลายปีไม่สามารถจัดหาที่ดินสำหรับสร้างโรงเรียนให้ครบตามหลักเกณฑ์ได้ จึงได้ย้ายนักเรียนทั้งหมดกลับมาเรียนที่โรงเรียนสกุลเว็บ เมื่อพ.ศ. ๒๕๒๑ ทำให้มีนักเรียนหญิงตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนนี้ ตั้งแต่นั้นมา

- พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แบบสหศึกษา

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาทมี พระครูสุนทรวรการ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นายพานกร ปวนคำมา เป็นผู้อำนวยการ และครู ๑๐ รูป/คน นักเรียน ๙๑ คน

๑๗. โรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง^{๑๐๐}

โรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง เป็นโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๖๔/ ๒ ม.๓ ต.เมืองเก่า อ.เมือง จ.สุโขทัย ภายในวัดตระพังทองผู้ก่อตั้งคือ พระครูวิมลธรรมโกศล อดีตเจ้าอาวาสวัดตระพังทอง ได้รับอนุญาตจัดตั้งเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ บนเนื้อที่ ๔ ไร่เศษ ปัจจุบันผู้รับใบอนุญาตคือ พระมหาดำรงค์ สุนตจิตโต เจ้าอาวาสวัดตระพังทอง ครูใหญ่คือ นายถิ กลิ่นเกตุ อาคารสร้างด้วยไม้ชั้นเดียว เดิมเป็นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดตั้งแต่ปี ๒๕๓๖ จนถึงปี ๒๕๔๔ จึงได้รับอนุญาตเป็นโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนาตั้งกล่าว เปิดทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาชั้นอนุบาล ๑ - ๓ (อายุ ๓- ๕ ปี) ปัจจุบันมีความจุนักเรียน ๑๖๐ คน มี ๔ ห้องเรียน ห้องอนุบาล ๑ จำนวน ๒ ห้อง อนุบาล ๒ จำนวน ๑ ห้อง อนุบาล ๓ จำนวน ๑ ห้อง ห้องบริหารงานในรูปแบบนิติบุคคลประกอบด้วยคณะกรรมการอำนวยการบริหารโรงเรียนโดยมีพระมหาดำรงค์ สุนตจิตโต เป็นผู้บริหาร

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทองมี พระมหาดำรงค์ สุนตจิตโต เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นายถิ กลิ่นเกตุ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๑๙ รูป/คน นักเรียน ๒๙๕ คน

^{๙๙}โรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท, ประวัติโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://schoolweb.eduzones.com/sukhumvat/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

^{๑๐๐}โรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง, ประวัติโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.charity.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๑๘. โรงเรียนพลุลวงวิทยา^{๑๐๑}

โรงเรียนพลุลวงวิทยา (วัดโคกพลู) เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี พระครูประภากรสิกขกิจ (ยศขณะนั้น) เจ้าอาวาสวัดโคกพลู เป็นผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งสถานศึกษา แห่งนี้ขึ้น โดยมี นายศิวนาติ ศิริเลิศ เป็นผู้ร่วมดำเนินการขอมติทางคณะสงฆ์ จังหวัดตากและมณฑลมหา เณรสมาคมในการขออนุญาตเปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ช่วงชั้นที่ ๓ เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร เด็กนักเรียน ชาย หญิง เข้ามาศึกษา โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนแต่ ประการใด

โรงเรียน พูลตาหลวงวิทยา เป็นโรงเรียนประจำตำบล ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ โดยประกาศตั้งโรงเรียนเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐ โดยเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ใช้ชื่อโรงเรียนว่า "โรงเรียนพูลตาหลวงวิทยา" โดยนางกมล ศรีประพัฒน์ ได้ ยกกรรมสิทธิ์ที่ดินในหมู่ที่ ๔ ตำบลพูลตาหลวง อำเภอเสตืบ จังหวัดชลบุรี ที่ดินเลขที่ น.ส. ๔๔๘- ๔๔๙ จำนวน ๔๖ ไร่ ๓ งาน ๖๘ ตารางวา อาคารเรียนหลังแรกก่อสร้างในงบประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท และยังมีผู้บริจาคที่ดินทำถนนเข้าโรงเรียนคือ

๑. นายถึ พูลพิพัฒน์ และนายเชื้อ สีสัน บริจาคที่ดินจำนวน ๑ ไร่ ๑ งาน คิดเป็นเงิน ประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท

๒. ผู้ใหญ่จำลอง ชุมเกษียร บริจาคที่ดิน ๔๕ ตารางวา คิดเป็นเงินประมาณ ๓,๐๐๐ บาท

๓. บริษัท มิตรวัฒนา บริจาคที่ดิน ๑ ไร่ ๑ งาน ในการจัดตั้งโรงเรียน พูลตาหลวงวิทยา ครั้งนั้น

ทางราชการไม่สามารถจัดงบประมาณมาให้ทัน ราษฎรชาวอำเภอเสตืบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชาว กม.๑๐ ได้ร่วมแรงกันปลูกสร้างอาคารเรียนชั่วคราวขึ้นตามโครงการอาสาพัฒนาท้องถิ่น ของ ตนเองในฤดูแล้ง โดยอำเภอเสตืบได้นำโครงการสร้างอาคารเรียนเข้าเป็นโครงการที่ ๑ และ มอบหมายให้ผู้ใหญ่สงบ ศรีประพัฒน์ เป็นประธานกรรมการจัดหาทุนทรัพย์ทำการก่อสร้างอาคาร เรียนหลังแรก เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๐ จำนวน ๓ ห้องเรียนก่อน ต่อมาในช่วงปลายปีการศึกษา ๒๕๒๐ จึงก่อสร้างแล้วเสร็จ จำนวน ๖ ห้องเรียน โดยเปิดเรียนวันแรกในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๒๐ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ โดยมีครูที่ทางจังหวัดชลบุรีส่งมาปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งครูใหญ่ จำนวน ๔ คน ครูใหญ่คนแรกคือ นายณัฐพงษ์ กณะกาศัย และมีนักเรียนในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา

^{๑๐๑}โรงเรียนพลุลวงวิทยา, ประวัติโรงเรียนพลุลวงวิทยา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.pls.ac.th/>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

๒๕๒๐ จำนวน ๕๔ คน เปิดสอนเป็น ๒ ห้องเรียน ชื่ออาคารหลังแรกนั้น คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า นางกมล ศรีประพัฒน์และราษฎรชาวอำเภอสตึกได้ร่วมแรงร่วมใจกันก่อสร้างขึ้นโดยมิได้ใช้งบประมาณของทางราชการเลย จึงได้ตกลงกันใช้ชื่อว่า "อาคารกมลราษฎรอุปถัมภ์" และทำการเปิดป้ายอาคารเรียน เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๒๐ โดยได้เรียนเชิญพลเรือโทสมุทร สหนาวิน ผู้บัญชาการฐานทัพเรือสตึกในขณะนั้นมาเป็นประธานพิธี

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนพลุลวงวิทยา (วัดโคกพลู)มี พระประสิทธิ์ศีลคุณ เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นายสมเกียรติ มั่นเมือง เป็นผู้อำนวยการ และครู ๘๘ รูป/คน นักเรียน ๑,๕๑๒ คน

๑๙. โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา^{๑๐๒}

โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา(วัดดอนมูล) เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒

โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา(วัดดอนมูล)ตั้งอยู่บ้านเลขที่ ๙๒ หมู่ ๑ ตำบลพระธาตุผาแดง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ดำเนินการ จัดตั้งขึ้นโดยท่านพระครูปิยคุณวัตร(สะอาด ปิยจาโร) เจ้าอาวาสวัดดอนมูล/เจ้าคณะอำเภอแม่สอด เป็นผู้ขอรับใบอนุญาตก่อตั้งสถานศึกษา โดยเป็นผู้เสนอขอเปิดโรงเรียนผ่านมติเถรสมาคม ได้รับความเห็นชอบที่ ๑๐๙/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ และได้ยื่นขออนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ได้รับอนุญาตเลขที่ ตก ๐๒-๐๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เริ่มทำการเปิดทำการเรียนการสอนเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เปิดโอกาสให้พระภิกษุ-สามเณร เด็กนักเรียนชายเข้าศึกษาต่อโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน และได้แต่งตั้งนายพนพล ใจยะสิทธิ์ เป็นครูใหญ่ นายธีรณัน ใจตะเสน ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล)

ปีแรกที่เปิดทำการเรียนการสอนมีนักเรียนทั้งหมด ๑๓๕ รูป/คน ครูผู้สอน ๑๑ คน อาคารที่ใช้ทำการเรียนคือใช้ห้องเรียนชั่วคราวในศาลาการเปรียญของวัดดอนมูล

ช่วงชั้นที่ ๑ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ใช้ใต้ศาลาการเปรียญ เป็นห้องเรียนชั่วคราว

ช่วงชั้นที่ ๒ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ ใช้ห้องบนศาลาการเปรียญ เป็นห้องเรียนชั่วคราว

ช่วงชั้นที่ ๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเปิดทำการสอนในปีแรก เฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ใช้ห้องเรียนบนศาลาการเปรียญเป็นห้องเรียนชั่วคราว

^{๑๐๒}โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา, ประวัติโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา, [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeбуд्धा.com/main.php?url=school_detail&id=21619, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

ในเดือน ตุลาคม ๒๕๕๐ ท่านพระครูปิยคุณวัตร ได้ทำการจัดซื้อที่ดิน ที่มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับ วัดดอนมูล ด้านทิศใต้ จำนวน ๙ ไร่ ๓ งาน และได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนปิยคุณวัตรจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ในปี ๒๕๕๓

พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๐ นายนภดล ใจยะสิทธิ์ ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ คนที่ ๑

พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔ นายณัฐนพ เสารอง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล) คนที่ ๒ ท่านได้เสียชีวิตลง

พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ นางศิริพร จงจรูญกิจ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล) คนที่ ๓

พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปัจจุบัน นายวินัย หนู่มคำ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล) คนที่ ๔

เมื่อนับอายุจนถึงปัจจุบันนี้ โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล) มีอายุรวม ๙ ปี ๑๑ เดือน

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา (วัดดอนมูล)มี พระครูปิยคุณวัตร เป็นผู้รับใบอนุญาต

นายธีรณัยน์ ใจตะเสน เป็นผู้จัดการ นายวินัย หนู่มคำ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๑๘ รูป/คน

นักเรียน ๒๓๗ คน

๒๐. โรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว)^{๑๐๓}

โรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว) เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา รับนักเรียนชายหญิง ที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ตามโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร นักเรียนที่รับมา ร้อยละ ๙๐ เป็นนักเรียนที่มาจากโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน ในเขต ๕ อำเภอชายแดน ได้แก่ อำเภออุ้มผาง อำเภอพบพระ อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต ๒ กระทรวงศึกษาธิการ

เป็นโรงเรียนขนาดกลาง

ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ได้เปิดสอนโรงเรียนสายสามัญในช่วงชั้นที่ ๓ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

^{๑๐๓}โรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว), ประวัติโรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว), [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.mthaitv.com/?p=3947>, [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

(ม๑ ถึง ม. ๓) รับเฉพาะนักเรียนชาย บวชเรียน โดยแยกเปิดสอนปริยัติธรรม – แผนกธรรมบาลี มีผู้บริจาคให้เป็นที่ทำมาปณกิจศพบของชุมชนท่านพระครูได้นำมากั้นเป็นห้องเรียน ได้ ๓ ห้องเรียน สำหรับใช้เป็นอาคารเรียนชั่วคราวมีจำนวนสามแฉกร ๑๐๑ รูป

ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้อาคารเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ท่านพระครูได้นำอาคารเอนกประสงค์ที่ทรุดโทรมแล้วนำมาบูรณะกั้นเป็นห้องเรียนได้ ๓ ห้องเรียนมีจำนวนนักเรียนและสามแฉกร จำนวน ๑๔๖ รูป

ปีการศึกษา ๒๕๕๒ ได้รับอนุญาตให้ขยายชั้นเรียนสายสามัญในช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึง ๖ รับนักเรียนชาย / หญิง ไปกลับ สามแฉกร ๑๕๐ รูป มีนักเรียนจำนวน ๑๐๗ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๒๕๗ รูป/ คนมีจำนวน ๑๓ ห้องเรียน

ปีการศึกษา ๒๕๕๓เปิดสอนนักเรียนในชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ และ มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ รับนักเรียนชายหญิง ไปกลับ และนักเรียนชายบวชเรียนเป็นสามแฉกร ๑๕๐ รูป

มีจำนวนนักเรียน ๒๒๑ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๓๗๑ รูป/ คน มีจำนวน ๑๓ ห้องเรียน

ปีการศึกษา ๒๕๕๔ เปิดทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ และมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้น ม๑ - ๓ มีสามแฉกร ๑๖๕ รูป และนักเรียนจำนวน ๒๗๗ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๔๒๒ รูป/ คนมีจำนวน ๑๔ ห้องเรียน

ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ได้ขอย้ายเปิดชั้นเรียนในระดับชั้นอนุบาล ๑ - ๓ ปัจจุบันได้เปิดสอนระดับชั้นตั้งแต่ชั้น อนุบาล ถึง มัธยมศึกษาตอนต้นมีนักเรียนทั้งหมด ๕๒๙ รูป/คน

ปีการศึกษา ๒๕๕๖ เปิดทำการสอนในระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีสามแฉกร ๘๑ รูป และนักเรียนจำนวน ๔๐๖ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๔๘๗รูป/ คนมีจำนวน ๑๗ ห้องเรียน

ปีการศึกษา ๒๕๕๗ เปิดทำการสอนในระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีสามแฉกร ๗๗ รูป และนักเรียนจำนวน ๕๓๑ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๖๐๘ รูป/ คน มีจำนวน ๑๙ ห้องเรียน

ปีการศึกษา ๒๕๕๘ เปิดทำการสอนในระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีสามแฉกร ๗๙ รูป และนักเรียนจำนวน ๕๒๓ คน รวมนักเรียนทั้งหมด ๖๐๑ รูป/ คน มีจำนวน ๒๐ ห้องเรียน

ข้อมูลปัจจุบันโรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว)มี พระครูอนุกุลวรการเป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์ เป็นผู้อำนวยการ และครู ๓๓ รูป/คน นักเรียน ๖๒๙ คน

สรุปได้ว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นโรงเรียนเอกชนที่วัดเป็นเจ้าของและมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง การบริหารโรงเรียนอยู่ในรูปของคณะกรรมการบริหาร

สถานศึกษา การจัดการศึกษาแบบเรียนฟรีโดยไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนร้อยละ ๑๐๐ และโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ โรงเรียน^{๑๐๔}

๒.๔ หลักพุทธธรรม

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกลุ่มโรงเรียนการกุศล ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมในการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางาน ที่จะทำให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพ ดังนี้

การพัฒนาตน

ปาปนิกัธรรม ๓ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ประการของนักบริหาร^{๑๐๕} ได้แก่

๑) จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการไกล เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทาง หรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือ ทักษะทางด้านความคิด

๒) วิรูโห หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดตมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้ฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กร ดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้ หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ ทักษะทางด้าน

^{๑๐๔}โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, ข้อมูลกิจกรรมกลุ่มและสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปีการศึกษา ๒๕๕๕, (ลพบุรี: การพิมพ์ Digital Art, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐.

^{๑๐๕}พระธรรมโกศาจารย์, พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๓.

มนุษย์สัมพันธ์ โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผน และควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ และ ๓ มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีน้อย เพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อมีความสำคัญพอ ๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล เพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบาย และยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติ ในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

การปฏิบัติตามขรรวาสธรรม ๔^{๑๐๖} ถือเป็นหลักการครองตนได้แก่ ๑) สัจจะ การใช้ชีวิตโดยยึดความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนถือความจริง เป็นหลักธรรม สำหรับคิด-พูด และกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ คนซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า เป็นจริงใจ พูดจริงและทำจริง ๒) ทมะ : การฝึกใจตนเอง หรือข่มใจตนเองไม่ให้เป็นทาสของกิเลส ได้แก่ โภคะ โภช หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัยตนเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา และควบคุมการกระทำ การแก้ข้อบกพร่องของตน และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ๓) ขันติ : เป็นความอดทนที่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแกร่ง ทนทานต่ออุปสรรค ๔) จาคะ : เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของคนอื่น เป็นคนใจไม่คับแคบ เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตน แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

พัฒนาคน

พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ ได้แก่

คำอธิบายพรหมวิหาร ๔

พรหมวิหาร คือ ธรรมที่ช่วยสร้างสรรค์สังคม เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม ๔ อย่างซึ่งเป็นคุณธรรมที่บุคคลควรปฏิบัติต่อกันตลอดจนถึงการปฏิบัติต่อสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้อยู่ในฐานะผู้ใหญ่

^{๑๐๖} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๐.

เช่นผู้ปกครองบ้านเมืองผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ ตลอดจนบิดามารดาครูอุปฌายอาจารย์และญาติผู้ใหญ่ที่มีหน้าที่ในการดูแลอบรม สั่งสอนชี้แนะผู้ได้บังคับบัญชาบุตรหลาน และมิตรบริวาร ซึ่งเป็นผู้น้อยปฏิบัติตามอย่างนุมนวลมีระเบียบวินัย หรือเป็นการปกครองด้วยหลักพระคุณผสมกับพระเดชอย่างเหมาะสม แบ่งออกเป็น ๔ หลักการสำคัญ ดังนี้

๑) ความเมตตา ไตแก ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุขด้วยจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนด ความรักความหวังดี ความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกัน ตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขาไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใด นอกจากให้เขาเป็นสุขโดยการแสดงออก๓ทางได้แก่ (๑) เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย คือ การกระทำและการแสดงออกทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา (๒) เมตตาวาจกรรม เมตตาทางวาจา คือการพูดเจรจาถ้อยคำที่ประกอบด้วยเมตตา (๓) เมตตาโมหกรรม เมตตาทางใจ คือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดี มีเจตนาดีต่อผู้อื่นและสิ่งอื่น

๒) ความกรุณา ไตแก ความสงสาร คือ เมื่อเห็นเขาตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อน ก็คิดไฝ่ใจในอันที่จะช่วยปลดเปลื้องให้เขาพ้นจากความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนนั้น อยากร ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย มีความไฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนให้ประสบกับความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองโดยมีบิดามารดาเป็น ตัวอย่างของการแสดงออกให้ปรากฏเป็นพฤติกรรม เพราะบิดามารดาจะรู้สึกเป็นทุกข์เป็นร้อน ห่วงใยบุตร เมื่อเห็นบุตรมีความทุกข์หรือผิดหวัง พร้อมกับหาวิธีเพื่อปลดเปลื้องความทุกข์นั้น ด้วยความเอ็นดูที่บริสุทธิ์ใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๓) ความมุทิตา ไตแก ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นหรือสิ่งอื่นอยู่ดีมีความสุข ตัวเองก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปราชัยปลื้มบันเทิงใจด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

๔) ความอุเบกขา ไตแก ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่งคั่งเที่ยงตรงดุจตราขึงเมื่อมองเห็นบุคคลที่ได้รับผลของกรรมดีหรือกรรมชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยอคติ^{๑๐๗}

ผู้ปกครองควรนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ ดังนี้

^{๑๐๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๗, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๒๐.

๑) ตั้งใจให้ความเมตตาและกรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและชอบธรรมชอบด้วยกฎระเบียบและกฎหมายของประเทศ

๒) มีความกระตือรือร้น เมื่อบริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำผลงานแถมให้เจริญก้าวหน้าโดยผลงานใหม่มีนวัตกรรมใหม่ออกมาสู่องค์กรและสังคม เช่น ให้การยกย่องชมเชยให้รางวัลให้เกียรติบัตรเพื่อเงินเดือน เป็นต้น อันเป็นเหตุให้บริหารผู้นั้น มีใจกล้าหาญที่จะทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และทุ่มเทแถมเป็นทวีคูณ

๓) รู้จักการปล่อยวางหรือวางเฉยต่อบางเรื่องและบางบุคคลที่ไม่ควรใส่ใจเนื่องจากจะทำให้การบริหารงานขององค์กรหยุดชะงัก เช่น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของบริหาร หากเรื่องที่เขาก่อทำนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของตน เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่หรือการเที่ยวกลางคืน เป็นต้น

พัฒนางาน

อิทธิบาท ๔ บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาทซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ ได้แก่ ฉันทะคือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ วิริยะคือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาวจนประสบ ความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง จิตตะหมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่ วิมังสาหมายถึง ความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จนอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำสิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่อย่างที่ว่ามา เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่จริงจัง สภาพที่จิตแน่วแน่วอยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น สมาธิเพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิด ได้ด้วยการมีฉันทะเมื่อมีสมาธิและใจรักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ ความเป็นเลิศของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพັນกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งใน อิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จเมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ

วิมangsa ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ตั้งงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมangsa ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น จำง่าย ๆ ก็บอกว่ามีใจรัก พากเพียร ทำเอาจิตฝึกฝนปัญญาสอบสวนนี้เป็น อิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมาสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝึกฝนจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนเรื่องราวนั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไขหาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่างๆ เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมangsaเป็นชุดกันทีเดียว^{๑๐๘}

การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ เมืองประกอบ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติกรของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็ จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้น อย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจ จดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมangsa คือวินิจฉัยได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจากพุทธประวัติได้ ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๑๐๙}

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้บริหารนั้นต้องนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จในการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล โดยนำหลักปาปนิกรรม ๓เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารหลัก พรหมวิหาร๔เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐ และบริสุทธิ์ในการทำงานร่วมกัน และหลักอิทธิบาท ๔ หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่

^{๑๐๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันสันติธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๑๐๙} ว. วชิรเมธี, **คนสำราญ งานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐.

ความสำเร็จ เมื่อนำหลักธรรมทั้ง ๓ นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล จะก่อให้เกิดความรอบคอบ รอบด้านในการพัฒนาคน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน ของกลุ่มโรงเรียนการกุศลต่อไป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา จากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน เพื่อให้ทราบรูปแบบการพัฒนาที่มีลักษณะเหมือนและแตกต่างกันดังนี้

พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาที่สำคัญออกเป็น ๔ ด้านใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษว่า VETS ได้แก่ ๑) V; Vision, การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) E; Education การให้การศึกษา ๓) T; Training การฝึกอบรม และ ๔) S; Study tour การไปดูงาน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ได้แก่การพัฒนาตามหลักสิกขา ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ภาวนา ๔ อิทธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ การพัฒนาพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันทั้ง ๖ ด้านได้แก่ (๑) ด้านการปกครองมีการประชุมเพื่ออบรมพระสังฆาธิการตามมติมหาเถรสมาคม หรือการจัดหลักสูตรในระยะสั้น ๆ เท่านั้น แต่ยังไม่ได้องค์กรรับผิดชอบโดยตรง (๒) ด้านการศาสนศึกษายังคงมีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่ยังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย มีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญ หรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้น (๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์มีการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนในด้านการศึกษา ซึ่งยังคงให้ประชาชนได้รับการศึกษาทางพระธรรมวินัย ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ (๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นการพัฒนาให้พระสังฆาธิการมีความก้าวหน้าในการเผยแผ่ และทักษะการใช้ภาษาของสมัยปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ประชาชนปฏิบัติธรรมตามกำลังศรัทธา ถือว่า เป็นการสั่งสอนในภาคทฤษฎี และปฏิบัติที่ควบคู่กันไป (๕) ด้านสาธารณูปการ การพัฒนาตามกำลังศรัทธาของพุทธศาสนิกชน โดยไม่ได้มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้า ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มาก และ มีการพัฒนาโดยการศึกษาและวางแผนการก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ภายในวัด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานที่ (๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์มีการช่วยเหลือประชาชนโดยอยู่บนพื้นฐานของจิตเมตตา แต่ยังไม่ได้ช่วยเหลือเป็นระบบ ต้องมีการวางแผน ความต้องการของประชาชน หรือศึกษาปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนว่ามีสิ่งใดที่ขาดแคลน

รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวทั่วไปและตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ควรมีการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวสากลและพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) ด้านการปกครอง ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปตามองค์ประกอบของVETS ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขา ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ภาวนา ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนา ผีภพ อนุกรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข๕) ด้านการสาธารณูปการ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สปัปฺริสธรรม ๗ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี

ด้วยการประยุกต์หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบ VETS เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แต่ละหัวข้อสามารถยังการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๑๐}

พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ญาณสวโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่าด้านการปกครอง มีการใช้หลักการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ภายใต้กรอบของกฎหมายมหาเถรสมาคม แต่พบข้อจำกัดในการทำงานของพระสงฆ์บางรูปยังไม่เป็นระบบ ด้านการศาสนศึกษา มีการให้การศึกษาทางโลกและทางธรรมซึ่งโดยทั่วไปอยู่ในระดับพอใจแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ที่ประสิทธิภาพของครูผู้สอน ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในรูปแบบของการมอบทุนการศึกษา แก่พระภิกษุสามเณรที่ขาดแคลน

^{๑๑๐}พระมหาธุดิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ทุนทรัพย์และพบว่าคณะสงฆ์ขาดทักษะในการบริหารจัดการการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ มีการเผยแผ่แบบที่มึนงานโดยทำงานเชิงรุก และใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับงานด้านการเผยแผ่ ถึงแม้จะมีพระภิกษุที่มีความรู้มากแต่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการทำการเผยแผ่ด้านการสาธารณูปการ มีความโดดเด่นทางด้านสถาปัตยกรรมที่ดำรงไว้ ซึ่งรูปแบบอันเป็นล้านนา อารามวัดซึ่งเอกลักษณ์ของภาคเหนือ แต่เป็นการสร้างเสนาสนะมากเกินไปจนจำเป็นโดยบางแห่งขาดการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือสังคมในมิติต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับงานด้านนี้ ผู้บริหารควรมีการสร้างจิตสำนึกของคณะสงฆ์บนฐานความคิดที่ว่ามีชีวิตอยู่เพื่อสังคมและอยู่ได้ด้วยดีให้ ๒. แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ด้านการปกครอง พบว่า การทำงานเป็นทีมจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ด้านการศาสนศึกษา พบว่า กระบวนการจัดการองค์การเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีการใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญที่สุดด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า การสร้างแรงจูงใจ จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดด้านการเผยแผ่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ด้านสาธารณูปการพบว่า กระบวนการทางการวางแผน จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด และด้านสาธารณสงเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดส่วนหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนหลักธรรมสำหรับการพัฒนาตน ได้แก่ ปาปนิกรรม ๓ หลักธรรมสำหรับการพัฒนาคน ได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ และหลักธรรมสำหรับการพัฒนางาน ได้แก่ อิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่ตั้งเป้าหมายไว้และ ๓. แนวทางการพัฒนาตนเพื่อการพัฒนาองค์การทางพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนคณะสงฆ์ต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ให้เข้าไปในทางเดียวกันของเจตนารมณ์ ในพระธรรมวินัยด้วยการมุ่งเน้นการให้การศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และการทำงานเป็นทีม มีการคิดร่วมกัน พัฒนาร่วมกันในงานด้านต่างๆ ของพระพุทธศาสนาก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเกิดเอกภาพในการปกครองจะก่อให้เกิดความมั่นคง เข้มแข็งของคณะสงฆ์และงานของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ด้วยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ผ่านกระบวนการคิดและจูงใจร่วมกัน (Motivation) ด้วยการสร้างทีมงาน (Teamwork) ตามระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเกิดแนวทางการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรสำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาต้องพัฒนาตั้งแต่ตัวบุคคลให้มีศักยภาพสู่การเป็นผู้นำ

เพื่อที่จะผลักดันให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมงานอย่างเต็มความสามารถอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่มีหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ^{๑๑๑}

อนวัต กระสังข์ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการส่งมอบให้ได้อย่างยิ่งยขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุนิยม ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความงอกงามในทุกๆ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกายวาจาใจมีความยุติธรรมและละเอียดรอบคอบไม่เอาเปรียบไม่ทุจริตไม่หลอกลวงและไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ๒. สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น ๓. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัว

^{๑๑๑} พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ญาณสวโร), “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

คนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสนิโภคินิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กัน กระบวนการการพัฒนาในองค์กร^{๑๑๒}

อาชาตา สุตเส้นผมได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานโดยรวมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาด้านการบริหารระดับค่า ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๘ ด้านได้แก่ ๑.ด้านความรู้ทั่วไป ๒.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ๓.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕.ด้านทาน ๖.ด้านปิยวาจา ๗.ด้านอัตถจริยา ๘.ด้านสมานัตตตา ๒) หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถดำเนินธุรกิจพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานมุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ก.พ. (สมรรถนะหลัก การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ) และยุทธศาสตร์ของพนักงานเป็นหลัก ไม่ได้เน้นการพัฒนาตามแนวสังคหวัตถุ ๔ เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่ได้รับการสั่งสมอบรมจากครอบครัว หรือครูบาอาจารย์ การใช้หลักพุทธธรรม สามารถทำได้เฉพาะผู้ที่เปิดใจให้กว้าง รับฟังเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรมและความยุติธรรมเท่านั้น ถ้าภายในหน่วยงานมีบุคลากรดังกล่าวแล้วยังไม่สามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ให้ก่อประโยชน์ได้ ๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรมสามารถดำเนินการพัฒนาได้ ตามองค์ประกอบส่วนที่สำคัญแนวหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตาม Model ที่ค้นพบ ดังนี้ การพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามนโยบายขององค์กรต้องทำอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตาและองค์ประกอบ ด้านบรรยากาศ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการ

^{๑๑๒} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโณคินิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

อบรมด้านการปฏิบัติด้านกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมด้านการบริหาร ด้านการจัดการจึงทำให้องค์กรมีความเจริญอย่างยั่งยืน^{๑๑๓}

บรรจง เจริญสุข วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน จำนวน ๒,๓๒๕ โรงเรียน โดยดำเนินการวิจัย ๓ ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบน ๑๒ คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่สองพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน ๒๔ คน และระยะที่ ๓ เป็นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน ๓๔๒ คน ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีสภาพการบริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ส่วนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่ารูปแบบซึ่งเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วย ภารกิจสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แต่ละด้านประกอบด้วยภารกิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน^{๑๑๔}

ปรีชา กันธิยะ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมและการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ด้วย

^{๑๑๓} อาชาดา สุดเส้นผม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑๔} บรรจง เจริญสุข, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

กระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า^{๑๑๕}

๑. สภาพการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมประกอบด้วยปรัชญา คือคุณธรรมนำความรู้ สร้างทักษะอาชีพ พัฒนาสังคม วิสัยทัศน์ คือเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ พัฒนามาตรฐานอาชีพ อนุรักษ์สืบทอด ศาสนาพิธี พัฒนาคนดีมีคุณธรรมและความสมานฉันท์ให้สังคม เป็นสุขตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านพันธกิจมุ่งที่จะปลูกฝัง และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บูรณาการระบบศาสนาวัฒนธรรม ร่วมกับระบบการศึกษาพัฒนา จิตใจและความสามารถให้เยาวชนร่วมพัฒนาสังคมและส่วนรวมและเป้าหมาย คือการมุ่งที่จะพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม โดยอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่เด็กและเยาวชนสามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนมากเห็นว่าด้านปัญหาในการบริหารโรงเรียนพระมีส่วนร่วมในการสอน ศีลธรรมที่พึงประสงค์ ควรบริหารจัดการบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านข้อเสนอแนะต่อการบริหาร โรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ควรวางแผนร่วมกันทั้งผู้สนับสนุนและผู้รับผิดชอบ ด้าน สภาพการจัดหลักสูตรและการสอนศีลธรรม ควรจัดการศึกษาหลักธรรมโดยใช้เทคนิคและวิธีการสอน ในรูปแบบต่างๆ ด้านสภาพการนิเทศการสอน พระนิเทศมีน้อยโรงเรียนต้องการพระนิเทศโดยตรง ด้านสภาพการพัฒนาการสอนควรพัฒนาคุณภาพการบริหารโดยการอบรมด้านกระบวนการและ แนวทางในการเรียนการสอนให้แก่พระสอนศีลธรรม ด้านสภาพการจัดสื่อการสอนยังขาดสื่อการสอน และงบประมาณในการจัดทำสื่อไม่เพียงพอ ด้านสภาพการจัดกิจกรรมควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรมในวันสำคัญทางศาสนา ด้านสภาพการบริหารงบประมาณบริหารงบประมาณโดยเขตพื้นที่ การศึกษาควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ ด้านสภาพการประเมินผลประเมินทั้งการเรียนการสอน หลักสูตรและวิธีการสอน ด้านสภาพการบริหารทั่วไปสภาพอาคารสถานที่มีความพร้อมและเหมาะสม ควรจัดห้องจริยธรรมในโรงเรียน

๒. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ประกอบด้วย รูปแบบหลักของการบริหารแบบย่อยอีก ๑๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) รูปแบบหลักการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม
- ๒) รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ๓) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการหลักสูตรของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ๔) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่พระมี

^{๑๑๕} ปรีชา กันธิยะ, “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”, **วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

ส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๕) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๖) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๗) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๘) รูปแบบการบริหารบุคคลของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๙) รูปแบบการบริหารงานการเงินของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๑๐) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๑๑) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๑๒) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), (๒๕๕๖).	“รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ๑) ด้านการปกครอง ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไปตามองค์ประกอบของ VETS ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้ปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สิกขา ๓ หรือไตรสิกขา ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ภาวนา ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนา ฝึกฝน อบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ๕) ด้านการสาธารณูปการ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ สปัปฐม ๗ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ญาณสวโร), (๒๕๕๖)	“ การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ” แนวทางการพัฒนาตนเพื่อการพัฒนาองค์การทางพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนคณะสงฆ์ต้องมีการถ่ายทอดความรู้ทักษะ ให้เข้าใจไปในทางเดียวกันของเจตนารมณ์ ในพระธรรมวินัย ด้วยการมุ่งเน้นการให้การศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และการทำงานเป็นทีม มีการคิดร่วมกัน พัฒนาร่วมกันในงานด้านต่างๆ ของพระพุทธศาสนาก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเกิดเอกภาพในการปกครองจะก่อให้เกิดความมั่นคง เข้มแข็งของคณะสงฆ์และงานของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้านผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์ของคณะสงฆ์ด้วยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ผ่านกระบวนการคิดและจิตใจร่วมกัน (Motivation) ด้วยการสร้างทีมงาน (Teamwork) ตามระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผนเพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเกิดแนวทางการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรสำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาต้องพัฒนาตั้งแต่ตัวบุคคลให้มีศักยภาพสู่การเป็นผู้นำ เพื่อที่จะผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมงานอย่างเต็มความสามารถอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่มีหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
อนุวัต กระสังข์ (๒๕๕๖)	“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กัน ในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
อาธาดา สุดเส้นผม (๒๕๕๖)	“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน” รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรมสามารถดำเนินการพัฒนาได้ ตามองค์ประกอบส่วนที่สำคัญแนวหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตาม Model ที่ค้นพบ ดังนี้ การพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามนโยบายขององค์กรต้องทำอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอติถจริยา ด้านสมานัตตตาและองค์ประกอบ ด้านบรรยากาศ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการอบรมด้านการปฏิบัติด้านกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมด้านการบริหาร ด้านการจัดการจึงทำให้องค์กรมีความเจริญอย่างยั่งยืน
บรรจง เจริญสุข (๒๕๕๒)	“การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีสถานภาพการบริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ส่วนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่ารูปแบบซึ่งเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยภารกิจสถานศึกษา ๔ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แต่ละด้านประกอบด้วยภารกิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน มีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ปรีชา กันธิยะ (๒๕๕๒)	“การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม” ๑) รูปแบบหลักการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ๒) รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๓) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการหลักสูตรของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๔) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๕) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการจัดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๖) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๗) รูปแบบย่อยการบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๘) รูปแบบการบริหารบุคคลของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๙) รูปแบบการบริหารงานการเงินของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๑๐) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๑๑) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ๑๒) รูปแบบย่อยการบริหารงานทั่วไปด้านงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน เพื่อให้ทราบแนวคิดและสิ่งที่ค้นพบของนักวิจัยท่านอื่นๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป ดังนี้

ธิดุฒิ หมั่นมี ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบในการสร้างความผูกพัน ๓ ด้านคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการติดตามและประเมินผล

๒. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กรกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ๓ กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการการมีส่วนร่วม และกระบวนการการสื่อสารทั้งสามกระบวนการนี้ เป็นกระบวนการที่สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

๓. รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H'sซึ่งได้แก่ **Head, Heart, Hand**.

Head ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกัน แลกเปลี่ยนในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย

Heart ได้แก่การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีความตั้งใจต่อเพื่อนร่วมงาน

Hand ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

ตัวแบบ 3H's นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อ

องค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานได้^{๑๑๖}

อภิษฎา ศรีเครือคง ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔ เป็นเพศชายจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖ ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๙ - ๔๖ ปี จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ ประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑ นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร มีจำนวน ๓๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒

๒) หลักธรรมทางพุทธศาสนาและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงานควรศึกษาเพิ่มเติมให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไปมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสารมีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตากรุณาสูงซื่อสัตย์ จริงใจ นอกจากนี้ต้องมีความสามารถในการประสานงานดี บุคลิกภาพอบอุ่นมีจิตใจกว้างขวาง รักเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติ รู้จักยอมให้อภัยคนง่ายไม่หนีปัญหาผู้บริหารควรยึดหลักอริยสัจ ๔๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักษุมหา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดีริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโรร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคลมุ่งเกณฑ์มุ่งงานมีความยืดหยุ่นสูงจัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสสัย-สัมปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลายมีความสามารถครองใจคนให้คำแนะนำช่วยเหลือประสานให้องค์การ

^{๑๑๖} ธีติวุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เกิดความสามัคคีมีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรมซื่อสัตย์สุจริต^{๑๑๗}

สุรินทร์ธร ศิริกุล ได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่นำไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่าส่วนความคิดเห็นของประชาชนใน ต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือ หลักนิติธรรมรองลงมาหลักคุณธรรม น้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม

๓) แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างคือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbility มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้ผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ^{๑๑๘}

ธงชัย สิงอุดม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” ผลการวิจัยพบว่า ๑.สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๘ พบว่าได้แก่ ๑) ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพการณ์ออก (จักขุมา) ๒) ภาวะผู้นำด้านความชำนาญในงาน (วิรุโร ๓) ภาวะผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ดี (นิสสยสัมปันโน) และการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมสังฆโสภณสูตร อยู่ในระดับมากทั้งหมด และ ภาวะผู้นำด้านการมีปัญญา/ความสามารถ (เวียดโต) ภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้มีระเบียบ

^{๑๑๗} อภิษฎา ศรีเครือตง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑๘} สุรินทร์ธร ศิริกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

วินัยดี (วินีโต)ภาวะผู้นำด้านความกล้ากล้า/กล้าหาญ(วิสารโท) ภาวะผู้นำด้านการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร (ธัมมานุธัมมปฏิปันโน)อยู่ในระดับมาก๒. หลักพุทธธรรม และ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สำหรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ๔ ทฤษฎี (๑) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำ (๒) ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ (๓) ผู้นำตามสถานการณ์ (๔) ภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในระดับมากที่สุดและพระสังฆาธิการต้องเผชิญปัญหาที่กว้างไกล มีความชำนาญในการใช้ความคิด หรือ มีทักษะทางด้านความคิดหรือที่เรียกว่าผู้นำต้องเก่งความคิดที่จะก่อให้เกิดเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก๓. การบูรณาการหลักพุทธธรรมและทฤษฎีภาวะผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิกในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และ พฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน จะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ส่วนการภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมีและควรได้รับการพัฒนาสามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประการคือ ประการแรก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ประการที่สอง เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน หรือขององค์การประสบความสำเร็จ จะต้องให้ ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ เหล่านี้คือพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทำให้เกิดความสงบสุขและความสามัคคีแก่สังคมได้^{๑๑๙}

ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะได้วิจัยเรื่อง“รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ๗ ขั้นตอน คือ ๑) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้อง ๒) วิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสร้างแบบร่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ ๓) การจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาแบบร่าง ๔) ตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบร่างพฤติกรรมผู้นำ ๕) สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ๖) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ๗) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ

^{๑๑๙} ธงชัย สิงอุตม, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, **วิทยานพนธ์พุทธศาสนดุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๑) หลักการพื้นฐาน ๒) วัตถุประสงค์ ๓) การประเมิน ๔) การปฏิบัติงาน ๕) การเข้ารับการพัฒนา ๖) การให้รางวัล ๗) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู โดยรูปแบบการพัฒนานี้เสนอว่า ควรดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรที่ผลการประเมินบ่งชี้ว่าจำเป็น ได้แก่ ๑) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน ๒) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ๓) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชนสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้มี ๓ ด้าน ๒๓ ข้อ ได้แก่ ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ๑) การวางแผนยุทธศาสตร์ ๒) การวางแผนปฏิบัติ ๓) การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๕) การระดมทรัพยากร ๖) การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย ๗) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ๘) การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ๙) การนิเทศการสอนของครู ๑๐) การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ๑๑) การออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๑๒) การประสานงานหลักสูตร ๑๓) การกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร ๑๔) การกระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน ๑๕) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๑๖) การบริหารเวลา พิกัดเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน ด้านที่ ๓ การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ประกอบด้วย ๑๗) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม ๑๘) การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ๑๙) การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น ๒๐) การคิดนอกกรอบ ๒๑) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ ๒๒) การสื่อสาร และ ๒๓) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน^{๑๒๐}

^{๑๒๐} ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ, “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๘), หน้า ๗๑.

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ธิดาวิมล หมั่นมี (๒๕๕๖)	“การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H’s ซึ่งได้แก่ Head, Heart, Hand. Head ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกัน แผนงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย Heart ได้แก่การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิดงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน Hand ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ตัวแบบ 3H’s นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานได้

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
สุรินทร์ธร ศิริกุล (๒๕๕๖)	“ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างคือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbility มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ
ธงชัย สิงอุดม (๒๕๕๖)	“การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิกในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และ พฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน จะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ส่วนการภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมีและควรได้รับการพัฒนาสามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประการคือ ประการแรก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรประการที่สอง เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน หรือขององค์กรประสบความสำเร็จ จะต้องให้ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ เหล่านี้คือพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทำให้เกิดความสงบสุขและความสามัคคีแก่สังคมได้

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ (๒๕๕๘)	“รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้มี ๓ ด้าน ๒๓ ข้อ ได้แก่ ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ๑) การวางแผนยุทธศาสตร์ ๒) การวางแผนปฏิบัติ ๓) การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๕) การระดมทรัพยากร ๖) การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย ๗) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ๘) การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ๙) การนิเทศการสอนของครู ๑๐) การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ๑๑) การออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๑๒) การประสานงานหลักสูตร ๑๓) การกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร ๑๔) การกระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน ๑๕) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๑๖) การบริหารเวลา พิกัดเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน ด้านที่ ๓ การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ประกอบด้วย ๑๗) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม ๑๘) การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ๑๙) การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น ๒๐) การคิดนอกกรอบ ๒๑) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ ๒๒) การสื่อสาร และ ๒๓) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ จึงเป็นที่มาของการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ” ดังจะได้แสดงตารางกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๒๘ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูปหรือคนซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
 - ๓) วิเคราะห์คุณลักษณะการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล
 - ๔) สังเคราะห์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลตามหลักพุทธธรรม
 - ๕) ร่างคุณลักษณะผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
 - ๖) สร้างแบบจำลอง การพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม โดยกระบวนการ Focus Group Discussionจากผู้เชี่ยวชาญ
 - ๗) วิเคราะห์และประเมินคุณภาพการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม โดยทำ Focus Group Discussion จากผู้เชี่ยวชาญ

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน ประกอบด้วย

๑) พระเทพญาณเวที ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา

๒) พระประสิทธิ์ศีลคุณ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา จังหวัดตาก

๓) พระพุทธิวงศ์วิวัฒน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย

๔) พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง

กลุ่มที่ ๒ ผู้จัดการโรงเรียน ประกอบด้วย

๑) นายวิโรจน์ อริยะเครือ ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง

กลุ่มที่ ๓ ผู้อำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย

๑) พระครูบวรเจตยานุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลำพูน

๒) พระมหาประทีน ปรียติจุฑาโณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยากร จังหวัดลำปาง

๓) พระนิรันดร์ วชิรญาณ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง

๔) พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง

๕) พระประพนธ์สร้อย ญาณธโร ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง

๖) นางสาวพัฒนา เรือนฟู ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน

๗) นางสาวลาพร จันทาพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย

๘) นางสาวอรทัย จินาจันทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน

๙) นายครรชิต สุขसार รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลำพูน

๑๐) นายถิ์ กลิ่นเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย

๑๑) นายธีรน้อย ใจตะเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก

๑๒) นายพานุกร ปวนคำมา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย

๑๓) นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ

จังหวัดเชียงใหม่

๑๔) นายศกรินทร์ จักรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัด

เชียงราย

๑๕) นายสุเทพ วรรณิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา

๑๖) นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก

๑๗) นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัด

เชียงใหม่

๑๘) นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง

๑๙) นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงห์ล้า จังหวัดพะเยา

๒๐) นางธัญวรัตน์ มีพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลาปูน
กลุ่มที่ ๔ คณาจารย์ ประกอบด้วย

๑) นางเกษชนก มณีรัตน์ หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย

๒) นางแววกุลภา ปะละชัย หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่

๓) นางสาวสลักจิต มหายศ หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง

๓.๒.๒ ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และเพื่อประเมินคุณภาพ รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๘ รูปหรือคน

๑. พระราชสิงหพรหมณี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่

๒. พระครูพิศาลสรกิจ ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา จังหวัดพะเยา

๓. ดร.สุทธิพร สายทอง รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง จังหวัดลำปาง

๔. นายอวยชัย ศรีตระกูล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑ จังหวัดเชียงใหม่

๕. ดร.เอกธัญ สันทราย คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

๖. พระครูวินัยธรสารโกศล ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่

๗. พระมหาจำลอง พรหมแสน รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา เลขานุการเจ้าคณะอำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน

๘. นายศิริน หินคง รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

๑) แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือประกอบด้วย

๑.๑ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน

๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑.๓ ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๑.๓.๑ หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน

๑.๓.๒ การบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓.๓ การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑.๔ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม

๑.๔.๑ การบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑.๔.๒ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑.๕ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือในอนาคตที่พึงประสงค์

๑.๕.๑ ปัจจัย/ตัวชี้วัดที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จ

๑.๕.๒ ปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว

หลังจากกำหนดประเด็นข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ก่อนนำไปขอสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นการจำลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือในปัจจุบันที่ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกมาและสร้างเป็นรูปแบบในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารยืนยันและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง พร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย

๒.๑ สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีอะไรบ้าง

๒.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
ด้วยเทคนิควิภาษวิธี (Dialectic Process) เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และครบถ้วน

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) การวิเคราะห์เชิงเอกสาร ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ดังนี้

(๑) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่างๆจากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

(๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือวารสารบทความงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ

อนึ่ง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทความงานวิจัยในวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ แล้ว ทำให้เห็นกรอบแนวคิด ประเด็นปัญหาของการวิจัย จากเอกสารที่ได้มีการทบทวนก่อนหน้านี้ หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้

๒) การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรทั้งหมด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือพร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและ

ศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

(๒) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาร่วมกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ

จัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อหาข้อเสนอแนะถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๘ รูปหรือคน ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ วัดพระสิงห์ พระอารามหลวง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงวุฒิ ๒๘ รูปหรือคน มาจำลองเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือขั้นต้น (Basic Model) ก่อนจะไปขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาถึงรูปแบบเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาขั้นต้น (Basic Model) ก่อนที่จะพัฒนาไปเป็นคำถามหลักสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๘ ท่าน

๔) สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ก่อนที่จะมีการประมวลผลและสร้างรูปแบบต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ”เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน ๒๘ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูปหรือคน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง ๓ ข้อ คือ

๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ

๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ
ซึ่งผลของการวิจัยมีดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็นสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนานั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๒๘ รูปหรือคน ใน ๓ ประเด็น คือ

๑) ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน

๒) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๓) ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๓.๑ หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน

๓.๒ การบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๓ การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๔.๑.๑ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน

ผู้บริหารหมายถึงคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
และหมายถึงคณะกรรมการบริหารสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ในแต่ประเด็นคือ

๑. คุณลักษณะ เช่นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การรับรู้ไวต่อ
สภาพแวดล้อมในสังคมความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จการเปิดเผยตรงไปตรงมาการให้ความ
ร่วมมือการตัดสินใจสามารถฟังได้ ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ มีความมุ่งมั่น
มีความมั่นใจมีความรับผิดชอบ เป็นต้น^๑

ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นพระสงฆ์
คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนาส่วนใหญ่จะยึดแนวทางการบริหารโดยใช้หลักพระพุทธศาสนาโดยนำมาปรับใช้ในการ
บริหารจัดการ^๒

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์กร หรือหัวหน้างานไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงาน
ใหญ่ หน่วยงาน ราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของ
งานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กร แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้
หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัด
องค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตามผลงาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยากดังนั้น
ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะ
ความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือ
ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือ

^๑สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์วงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัด
เชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๒สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย,
๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เมื่อกล่าวถึงคุณลักษณะ ของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมายซึ่งมีทั้งทัศนะส่วนตัว ที่เกิดจาก ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ^๓

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จ ต่อการบริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ ต้องมีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ต้องรู้ความเคลื่อนไหว ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการ และ บริหารงาน ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีความรู้ทางวิชาชีพ เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผล เหล่านี้เป็นต้นมีความรู้เท่าทันในสถานการณ์สามารถปรับตัวและสนองได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่าง เหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้างเป็นต้น^๔

คุณลักษณะ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างน้อยที่สุดต้องจบทางด้านบริหาร การศึกษา หรือ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาอย่างดีเพื่อที่จะขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดความ น่าสนใจและทันต่อยุคสมัยอำนาจ ต้องมีอำนาจที่สามารถตัดสินใจที่เบ็ดเสร็จ ที่สามารถดำเนินการได้ รวดเร็ว และควรให้มีเอกภาพมากกว่านี้ พฤติกรรม โรงเรียนการกุศล ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ในทุกๆด้าน นำหลักพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่างๆ ระดับความถูกต้องของการ ใช้อิทธิพลมี สองด้าน คือ ยกย่อง และทำโทษ เมื่อมีการกระทำผิด ระดับ ๕ ขั้นของระเบียบ ข้าราชการ ภาคทัณฑ์ ตัด ลด ปลด ออก^๕ด้านบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับ

^๓สัมภาษณ์ นางเกษชนก มณีรัตน์, หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๔สัมภาษณ์ พระครูบวรเจตยานุกการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุ หริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๕สัมภาษณ์ พระประพจน์สรวิช ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ถือความสุจริตและเที่ยงธรรมตรงไปตรงมา ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Team Work)^๖

ลักษณะของผู้นำผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา แยกแต่ละประเด็นคุณลักษณะและพฤติกรรม เนื่องจากโรงเรียนอยู่ใกล้วัด และผู้บริหารบางส่วนเป็นพระ ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารในส่วนนี้มีความเป็นนักบริหารมืออาชีพก็คือ เป็นผู้ที่มีเสน่ห์ มีแรงดึงดูด สร้างความเชื่อให้คนเกิดความศรัทธา^๗ คล้อยตามได้ มีความเป็นปึกแผ่น เหนียวแน่น ทำอะไรไม่นึกถึงตนเองแต่คำนึงถึงส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เที่ยงธรรม มีสติ และมีความโปร่งใสสูง รู้จักฟัง รู้ทันเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร เข้าใจคนอื่นและเข้าใจตนเองมีความเชื่อมั่น ศรัทธา แต่คุณลักษณะที่ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลอาจยังมีน้อยอยู่เมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนทั่วไป คือลักษณะของ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น ความกล้าหาญ^๘

ปัจจุบันผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ส่วนใหญ่มีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ไว้วางใจ มีความคิดที่ทันสมัย สามารถปรับตัว ปรับความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญมักจะเป็นคนที่มีคุณธรรม มีความเสียสละ อุทิศ และทุ่มเท เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ทำงานให้โรงเรียนในฐานะ ศิษย์เก่าของโรงเรียนนั้นๆ หรืออาจทำงานให้โรงเรียนนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน หรือไม่ก็ทำงานให้กับวัด หรือ ผู้บริหารดำรงสมณะเพศ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่ดี^๙

๒. อำนาจในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิง ยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น^{๑๐}

^๖สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^๗สัมภาษณ์ นายครุฑชิต สุขสาร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกุล อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^๘สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล)จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^๙สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐}สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

อำนาจในการบริหารงานจะอยู่ที่ผู้มีบทบาทมากที่สุดแล้วแต่กรณี เช่น ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ^{๑๑}

อำนาจ ระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล ถ้าพูดถึงการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลในกลุ่มของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลแทบจะไม่มีเลยเพราะส่วนใหญ่มีพระเป็นผู้รับใบอนุญาตส่วนใหญ่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหาร แต่ถ้าพูดถึงอำนาจในการต่อรองกับสังคมภายนอกหรือสถาบันอื่นก็ขึ้นอยู่กับชื่อเสียงเกียรติยศของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนนั้นๆ^{๑๒}

ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีการใช้อำนาจในการบริหารงานตามขอบเขตที่กำหนด ไม่ได้มีการใช้อำนาจในการข่มขู่หรือบีบบังคับบัญชาแต่อย่างใด^{๑๓}

๓. พฤติกรรม พฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงานเป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น^{๑๔}

ด้านบุคลิกภาพ จะต้องเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ได้ดี สุขภาพเรียบร้อย เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๕}

ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดี วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่ง น่าเคารพ ยกย่อง ไม่ได้กระทำการใดๆ ที่ไม่เหมาะสม ไม่มีประวัติต่างพร้อย^{๑๖}

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล)จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔}สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕}สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖}สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔. อิทธิพลเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำ หวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับเป็นต้น^{๑๗}

ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่ใช้อิทธิพลในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ใช้อิทธิพลในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในทางสร้างสรรค์^{๑๘}

๕. ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำ จะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม^{๑๙}

ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการให้ประสบผลสำเร็จ^{๒๐} ประกอบด้วย

๑) โรงเรียนต้องนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้แก้ปัญหา ควรมีการสำรวจปัญหาของนักเรียนการจำแนกนักเรียนกลุ่มเสี่ยง^{๒๑}

๒) ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาวุฒิกรรมนักเรียนโดยโรงเรียนต้องมีผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานกิจการนักเรียนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งด้านกายภาพและคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อมๆกัน^{๒๒}

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระประพจน์สรรัช ญาณธโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

- ๓) ควรจะมีครูของโรงเรียนไปประจำอยู่ที่พักของนักเรียน เพื่อช่วยต่อการควบคุมดูแล^{๒๓}
- ๔) ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยของนักเรียน มีการไปเยี่ยมนักเรียนที่วัดเพื่อให้คำปรึกษาตรวจดูห้องพักและการดำรงชีพในแต่ละวัดที่นักเรียนสังกัดอยู่^{๒๔}
- ๕) นักเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมีความสุข สนุกต่อการศึกษาหาความรู้ รวมทั้งมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นผลประโยชน์ต่อตนเอง อันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นบุคคลที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕}
- ๖) ผู้บริหารต้องพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ^{๒๖}
- ๗) ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกต่อครูในการทำงานสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือและจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน^{๒๗}
- ๘) ผู้บริหารต้องจัดทำแบบฟอร์มเป็นตัวอย่างสำหรับแจกให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในงานของตนเองที่รับผิดชอบอยู่^{๒๘}
- ๙) ผู้บริหารต้องดำเนินการแสวงหางบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่นไปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดงบประมาณดำเนินการ^{๒๙}
- ๑๐) ผู้บริหารควรบริหารจัดการงบประมาณด้านการลงทุนก่อสร้างอาคารสถานที่สร้างแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนและงบประมาณการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เพียงพอเพราะงบประมาณที่ได้รับ

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระพุทธิวงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียตติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยาการ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

อุดหนุนจะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายตอบแทนบุคลากรเป็นหลักจึงเหลือเงินไม่มากที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น^{๓๐}

๑๑) ผู้บริหารควรประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อของบประมาณเพิ่มเติมหรือภาคเอกชนที่สนใจบริจาคสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน^{๓๑}

๑๒) ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดแผนงานและโครงการรองรับการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนการบริหารเงินงบประมาณต้องมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในโรงเรียน^{๓๒}

๑๓) ผู้บริหารควรมีการแยกค่าใช้จ่ายตอบแทนบุคลากรและค่าดำเนินการออกจากกันอย่างชัดเจนผู้ที่มิอำนาจสั่งจ่ายเงินของโรงเรียนจึงควรจำแนกเงินค่าตอบแทนรายเดือนให้แก่บุคลากรออกมาส่วนเงินที่เป็นงบดำเนินการก็ส่งมอบให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำเงินไปบริหารตามที่วางแผนไว้ในแผนงานโดยมีการตรวจสอบผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์^{๓๓}

๑๔) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจรักองค์กรจนเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ส่งผลดีต่อโรงเรียนในภาพรวมเช่นการให้ทุนการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพเสริมที่ทำให้เกิดรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนประจำเดือน^{๓๔}

๑๕) ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรครูหรือเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความสามารถใกล้เคียงกันจนสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้โดยเฉพาะทักษะที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วนคือทักษะการวางแผนและบริหารงานโครงการที่มีประสิทธิภาพทักษะในการใช้ภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทักษะการใช้

^{๓๐} สัมภาษณ์ นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายพานกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาฬ จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจรรณกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระประสิทธิ์ศีลคุณ, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสุดท้ายต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นนักวิจัยโรงเรียน
จึงจะเป็นองค์กรที่ดีที่มีประสิทธิภาพ^{๓๕}

๑๖) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการโรงเรียนให้เป็นระบบ
มีการกระตุ้นเพื่อปลูกฝังให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ร่วมทั้งการ
นิเทศติดตามอย่างจริงจัง^{๓๖}

๑๗) ครูจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ มีความตระหนัก มีความกระตือรือร้นในการ
พัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัยในชั้นเรียน การ
ประเมินผลตามสภาพจริง^{๓๗}

๑๘) ครูควรมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเปิดตัว
เข้าสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นอันเป็นการนำไปจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้อย่าง
เหมาะสม^{๓๘}

๑๙) โรงเรียนควรกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานต่อ
ชุมชนอย่างต่อเนื่อง^{๓๙}

๒๐) โรงเรียนควรดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนทั้งด้านจิต
วิญญาณและด้านการประกอบอาชีพที่สุจริต^{๔๐}

๒๑) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการจัดทำวารสารจดหมายข่าวเสียงตามสาย
วิทยุชุมชนและผ่านทางอินเทอร์เน็ต^{๔๑}

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายถิ กลิ่นเกตุ, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย,
๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายพานุกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ้อเจรีญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย,
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย,
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย,
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระพุทธิวงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม
๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม
๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

๒๒) โรงเรียนต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพทั้งการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนให้ตีมีประสิทธิภาพจนทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาในการบริหารงานและพร้อมเต็มใจเข้ามาช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในที่สุด^{๔๒}

๒๓) ควรเน้นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องผูกพันกันทั้งเชิงบวกและเชิงลบ สามารถเป็นเหตุให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนได้ ซึ่งถ้าประชาชนมีรายได้ดี จะทำให้มีความพร้อมที่จะสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการระดมทุนทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน^{๔๓}

๒๔) ควรมีการกระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน^{๔๔}

๒๕) ควรพัฒนาปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อและค่านิยมของคนไทยซึ่งเชื่อตามหลักศาสนาในเรื่องการทำบุญให้ทาน การสร้างความเป็นปึกแผ่นที่ช่วยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน^{๔๕}

การบริหารและการจัดการในโรงเรียน จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือธรรมนูญโรงเรียน ปรับปรุงหรือทบทวนระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร การพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษา จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการเงินให้โปร่งใสและตรวจสอบได้^{๔๖}

ด้านจริยธรรมคุณธรรม จะต้องถือความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความเมตตา กรุณา ด้วยความบริสุทธิ์ใจต่อผู้ร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ (อิทธิพล) ตั้งเป้าหมายของงานไว้เพื่อเดินไปสู่ความสำเร็จขององค์กร^{๔๗}

^{๔๒}สัมภาษณ์ นางพนชลิรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๔๓}สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๔๔}สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียติวุฑฺโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๔๕}สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๔๖}สัมภาษณ์ นางธัญวรัตน์ มีพันธ์, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๔๗}สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการทำงานส่วนใหญ่ จะมีการประชุมหารือกันโดยตลอด มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีการกระจายงานตามบทบาทหน้าที่ วางคนให้เหมาะสมกับงาน และทีมงานส่วนใหญ่มีความสามารถและที่สำคัญทำงานด้วยใจ ไม่ได้เห็นแก่อาภิส สิ้นจ้าง ทำงานอย่างทุ่มเท ทำให้งานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายเกินกว่าร้อยละ ๙๐^{๔๘}

ซึ่งใน ๕ ประเด็นศึกษา ด้วยบริบทของกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่มีอยู่ทั่วประเทศ จำนวนร้อยละโรงเรียน การคัดสรรคณะกรรมการบริหารในชุดปัจจุบัน เชื่อว่าเหมาะสม และปฏิบัติตนได้ถูกต้องเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง และมีพลังขับเคลื่อนองค์กรที่ดีมาก^{๔๙}

ตารางที่ ๔.๑ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน

(N = ๒๕)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่
๑.	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อม ความทะเยอทะยาน การเปิดเผยตรงไปตรงมา การให้ความร่วมมือ และการตัดสินใจ	๒๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๒.	ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ	๑๘	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑
๓.	พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จ มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน	๑๖	๑, ๒, ๓, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๙, ๒๐, ๒๒

^{๔๘} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๑ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนาในปัจจุบัน (ต่อ)

(N = ๒๕)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่
๔.	ต้องมีอำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิง ยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา	๑๕	๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๒๑
๕.	สามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อ ฟังปฏิบัติตาม	๑๔	๔, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้
ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับประเด็นลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหาร
จัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน พบว่า

ลำดับที่ ๑ เห็นพ้องต้องกันถึง ๒๐ รูปหรือคน ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ
สถานการณ์ การรับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อม ความทะเยอทะยาน การเปิดเผยตรงไปตรงมา การให้ความ
ร่วมมือ และการตัดสินใจ

ลำดับที่ ๒ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้ ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ

ลำดับที่ ๓ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๖ รูปหรือคน ดังนี้ พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้น
ความสำเร็จ มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีกรอบงานที่มอบหมาย
มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน

ลำดับที่ ๔ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๕ รูปหรือคน ดังนี้ ต้องมีอำนาจในการบังคับ อำนาจตาม
กฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิงยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา

ลำดับที่ ๕ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๔ รูปหรือคน ดังนี้ สามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจ การ
เกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม

สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำต้องคิดเป็น สื่อสารชัด
และปฏิบัติให้ได้ผล จริยธรรมของผู้นำ คือ รู้จักครองตน ครองคน และครองงาน หลักการครองตน
ได้แก่ หลักสุจริต ๓ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักการครองคน ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักการ
ครองงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร ๔ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ รู้จำ รู้ทำ รู้ตน รู้คน รู้งาน และรู้ทัน

ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีแต่ความสุข ปลุกฝังวัฒนธรรมที่ดี มีธรรมาภิบาล เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ในทุกๆ ด้าน ประชาสัมพันธ์องค์กร สร้างแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่รวดเร็ว มีความเป็นนานาชาติ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการต่างๆ ให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑) บางครั้งคำกล่าวที่ว่า “ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ ๑๐๐ %” ก็น่าจะเป็นจริง แต่หากสามารถเลือกคนที่เลว น้อยที่สุดรับการสรรหาเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ มีการใช้อำนาจ มีพฤติกรรม การใช้อิทธิพล การทำงานที่มุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งแต่ละประเด็นล้วนมีข้อจำกัดในตัวเอง แต่จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับบริบทของคน ของสถานที่หรือสถานการณ์ แต่ถ้าสามารถแก้ไขอุปสรรคปัญหา ให้น้อยลง และทำให้งานดำเนินไปได้และบรรลุผลสำเร็จ อุปสรรคปัญหาก็คือเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ต้องหาทางปรับปรุงพัฒนาต่อไป^{๕๐}

๒) ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มักจะได้มาจากการเลื่อนและการปรับจากตำแหน่งผู้สอน การใช้วิธีเลื่อนหรือปรับเปลี่ยนจากตำแหน่งครูอาจารย์เข้ามาทำหน้าที่ผู้บริหารอาจก่อให้เกิดความไม่ราบรื่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร เนื่องจากไม่ได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ในด้านงานการบริหารโดยตรง จึงอาจทำให้ไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของงานบริหารอย่างแท้จริง^{๕๑}

๓) ผู้นำควรมีความสามารถในการตัดสินใจปัญหาที่ยากลำบากได้ หรือความสามารถในการออกคำสั่งควบคุม หรือสร้างแรงบันดาลใจและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของผู้นำต้องต้องการสร้างกิจการหรือธุรกิจในระยะยาวหรือทำให้เกิดความยั่งยืน ธุรกิจยังต้องมุ่งเน้นที่ทุนอีก ๒ ประเภท คือ ทุนทางสังคม และทุนทางจิตวิญญาณ^{๕๒}

๔) ผู้นำที่ดีหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความฉลาดหลักแหลม มีจริยธรรม และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้นำที่ไม่ดีหรือผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ กับผู้นำที่มี

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ประสิทธิภาพ ไม่สามารถวัดได้ในลักษณะเพียงแค่ผิวเผิน เพราะคนเหล่านี้มีคุณสมบัติบางประการที่คล้ายคลึงกัน^{๕๓}

๕) ความไม่แน่นอน ความไม่มั่นคงของวิชาชีพของครูในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เนื่องจากสวัสดิการและความไม่มั่นคงของงานคือ ไม่เหมือนกับราชการที่มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร จึงทำให้เกิดภาวะสูญญากาศของการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปี บางวิชาไม่มีครูสอนที่ตรงกับสาระวิชานั้นๆ ถึงแม้โรงเรียนจะใช้แรงกระตุ้นที่มากขึ้นในด้านเงินมากขึ้นก็ตามแต่ก็ไม่บังเกิดผลที่คุ้มค่า^{๕๔}

๖) โรงเรียนการกุศลขนาดกลางและ ขนาดเล็กจะมีผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากการมีอาคารสถานที่ไม่พร้อม และ การเงินยังเป็นปัญหา ต้องลงทุนหลายด้าน จึงเกิดความไม่คล่องของเงินขึ้น อาศัยจากการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานข้างนอกและการรับบริจาค เป็นต้น โรงเรียนเล็ก กลาง จึงต้องดิ้นรนชวนหาโอกาสเหล่านี้ แต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสเยอะเงิน เงินคล่องมากกว่าเปรียบเหมือน ปลาใหญ่กินปลาเล็ก ที่ปลาใหญ่ไม่เข้าใจและไม่สนใจปลาเล็ก ดังนั้นเงินจึงเป็นปัญหาหลักในการบริหารอย่างยิ่ง^{๕๕}

๗) ความไม่พร้อมของอุปกรณ์สื่อ ในการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ทันต่อเทคโนโลยีและความต้องการอย่างทั่วถึงแก่บุคลากรและนักเรียน โดยเป็นปัญหาเกี่ยวเนื่องจากการเงิน ซึ่งโรงเรียนต้องบริหารจัดการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับเนื้อหาหรือสิ่งที่จำเป็น^{๕๖}

๘) ปัญหาที่เกิดขึ้นขาดความคล่องจากปัญหาของการเงิน จึงมีการจัดการที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นในการอัตรากำลัง อุปกรณ์ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น^{๕๗}

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระครูบวรเจตยานุการ ธรรมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุชชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระประพนธ์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิศวิทยฯ จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระประพนธ์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๙) ปัญหาของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่ม โรงเรียนการกุศลฯ คือ การไม่เปลี่ยนแปลงหลักการบริหารให้เข้ากับบริบทของสังคม ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงแม้กระทั่ง พฤติกรรมอันมิชอบของตนเองในองค์กร^{๕๘}

๑๐) บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับว่าผู้บริหารที่เก่งส่วนใหญ่ก็ทำงานเป็นราชการใน โรงเรียนใหญ่ๆดังๆ^{๕๙}

๑๑) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการบริหาร(โรงเรียนขนาดเล็ก)^{๖๐}

๑๒) ตัวนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กด้อยโอกาส พื้นฐานความรู้น้อย^{๖๑}

๑๓) ครอบครัวยากจน^{๖๒}

๑๔) ในการเลือกผู้บริหารของบางโรงเรียนอาจจะพบกับปัญหาเรื่องการหาตัวบุคคลเพื่อ ดำรงตำแหน่ง บางครั้งไม่สามารถหาตัวบุคคลที่มีคุณลักษณะเพียบพร้อมครบถ้วน ๑๐๐% ได้แต่ จำเป็นต้องเลือกบุคคลนั้น ซึ่งอาจจะไม่ตรงคุณลักษณะที่ต้องการ หรือมีคุณลักษณะต่ำกว่าเกณฑ์ที่ กำหนด^{๖๓}

๑๕) เมื่อผู้บริหารดำรงตำแหน่งนานวันเข้า อาจเผลอใช้อำนาจในทางที่ไม่ชอบ ใช้ อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องและถ้าผู้นำใช้อำนาจในทางที่ผิด ลูกน้อง ส่วนใหญ่ ก็จะเสื่อมศรัทธา จะไม่ให้ความไว้วางใจ จะทำงานตามที่ถูกบังคับเท่านั้น ความสร้างสรรค์ ต่างๆ ก็จะมลายหายไป จะทำงานเพียงแค่ว่าตามหน้าที่ ความทุ่มเท ความเสียสละก็จะหายไป การ ทำงานเป็นทีมก็จะหายไป เกิดการต่อต้านผู้นำองค์กร^{๖๔}

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดญาณการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุ หริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดญาณการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุ หริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตา ศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๑๖) ผู้บริหารเมื่อมีอำนาจ มักหลงลืมปณิธานที่ตั้งไว้ มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป หลงลืมตัว เห็นผิดเป็นชอบ ใช้อำนาจในทางมิชอบ ทำให้ผู้ร่วมงานเสื่อมศรัทธา ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยรวมก็จะลดลง เพราะเกิดความแตกแยกทางความคิด ผู้ร่วมงานจะต่อต้านและไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน^{๖๕}

๑๗) ผู้บริหารเมื่อมีอำนาจมักใช้อิทธิพลในทางที่ไม่ถูกต้องไม่ควร มักหาช่องทางในการกอบโกยผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ขาดสำนึกเรื่องความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งอำนาจและการใช้อิทธิพลจะเป็นสิ่งที่มาคู่กันเสมอ ถ้าผู้บริหารมีทั้งอำนาจและอิทธิพลแล้วคุณธรรม และศีลธรรมจะหายไป ความวิบัติย่อมเกิดขึ้นกับองค์กรแน่นอน^{๖๖}

๑๘) ถ้าผู้บริหารหลงลืม ใช้อำนาจมืด ความสำเร็จขององค์กรจะไม่มีวันเกิดขึ้นอย่างแน่นอน เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะล้มเหลวเพราะเกิดความแตกแยกในองค์กร โดยเฉพาะความแตกแยกทางความคิดจะเป็นสิ่งที่ทำลายการทำงานเป็นทีม เมื่อมีทีมงานไม่เข้มแข็งองค์กร ย่อมไปไม่รอด^{๖๗}

นอกจากนี้ยังพบว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนยังต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้พัฒนาสู่มาตรฐานและประสบความสำเร็จนอกเหนือจากการอาศัยเฉพาะปัจจัยด้านผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ประกอบด้วย

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากรในปัจจุบันโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผู้บริหาร

๑.๑.๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเจ้าอาวาส มีหน้าที่ในการบริหารจัดการและสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอยู่แล้ว แต่ในปัจจุบันพบว่า บางวัดประสบปัญหาในการเปลี่ยนแปลงเจ้าอาวาสอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง^{๖๘}

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองท่าพิศวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรรณมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๑.๑.๒ ผู้บริหารบางแห่งขาดวิสัยทัศน์ หรือแนวคิดในการจะพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการอย่างแท้จริง^{๖๙}

๑.๒ ครูผู้สอน

๑.๒.๑ ครูผู้สอนที่จบตรงสาขาวิชาที่สอน และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนมีอยู่น้อย และกระจุกตัวอยู่เฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้น^{๗๐} ทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเล็กๆ จึงมีรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนแบบตามมีตามเกิด หรือตามอัธยาศัยของโรงเรียนนั้นๆ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ผลการเรียนรู้ของนักเรียนไม่เป็นไปตามเป้าที่วางไว้^{๗๑}

๑.๒.๒ ครูผู้สอนขาดการวางแผนการเรียนการสอนที่ดี ขาดระบบการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาหรือบทเรียนทำให้การวัดผลและประเมินการเรียนรู้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร^{๗๒}

๑.๒.๓ ครูผู้สอนขาดทักษะในการเรียนการสอน โดยเน้นการสอนแบบท่องจำมากกว่าการสอนแบบบูรณาการ คือ ในส่วนที่จำเป็นต้องท่องจำก็ควรให้นักเรียนท่องจำ ในส่วนที่ควรอธิบายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียน ก็ควรอธิบายให้มีการทดสอบความเข้าใจของนักเรียนด้วย^{๗๓}

๑.๒.๔ ในปัจจุบันครูผู้สอนยังขาดการสนับสนุนปัจจัยสี่ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง^{๗๔}

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ อำเภอพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางเกษชนก มณีรัตน์, หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดระยอง, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่, ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระมหาประทีป ปริยตติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยาการ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

๑.๒.๕ ครูผู้สอนธรรมศึกษาแก่เด็กนักเรียนและเยาวชนในปัจจุบันมีอยู่น้อย ต้องอาศัยพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนแต่ยังไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของนักเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน^{๗๕}

๑.๓ เจ้าหน้าที่

ในปัจจุบันโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาต่างๆ ยังขาดเจ้าหน้าที่ในการรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ^{๗๖} ขาดผู้ประสานงานในการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน หรือการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ^{๗๗}

๑.๔ นักเรียน

๑.๔.๑ จำนวนนักเรียนในปัจจุบันมีจำนวนลดน้อยลงกว่าเดิม^{๗๘}

๑.๔.๒ นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางโลกน้อย ส่วนใหญ่มักเขียนหรืออ่านหนังสือภาษาไทยไม่ได้ หรือไม่คล่องแคล่ว ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน^{๗๙}

๑.๔.๓ นักเรียนขาดความสนใจศึกษาเล่าเรียนเท่าที่ควร ส่วนใหญ่มักติดโทรศัพท์และเทคโนโลยีสมัยใหม่^{๘๐}

๑.๔.๔ นักเรียน นักศึกษา ยังขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ประกอบกับปัญหากระบวนการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการนิมนต์พระเข้าไปสอนธรรมศึกษา จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนทั้งทางโลกและทางธรรม^{๘๑}

^{๗๕}สัมภาษณ์ นางพจน์ชลรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๖}สัมภาษณ์ นายครรชิต สุขसार, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกิจร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๗๗}สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๘}สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๗๙}สัมภาษณ์ พระพุทธิวงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๐}สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๑}สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์การในปัจจุบันโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคในด้านองค์การ ดังต่อไปนี้

๒.๑ นโยบาย/วิสัยทัศน์/เป้าหมาย

๒.๑.๑ ยังขาดขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่เป็น
มาตรฐานเดียวกัน^{๘๒}

๒.๑.๒ การบริหารจัดการยังขาดความเป็นเอกเทศ มีการบริหารจัดการตาม
รูปแบบเฉพาะของแต่ละโรงเรียนไม่เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน^{๘๓}

๒.๑.๓ ขาดเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างชัดเจน^{๘๔}

๒.๒ โครงสร้างขององค์การ

๒.๒.๑ ขาดคณะกรรมการชุดใหญ่ในการบริหารจัดการโครงสร้างของ
โรงเรียนระดับจังหวัด ระดับอำเภอ^{๘๕}

๒.๒.๒ เป็นภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการโรงเรียนแต่เพียง
ลำพัง ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง^{๘๖}

๒.๓ การวางแผนพัฒนา

๒.๓.๑ ขาดคณะกรรมการในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน
การสอน^{๘๗}

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายพานกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายถิ กลิ่นเกตุ, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย, ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระประสิทธิ์ศีลคุณ, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจรูญกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัดวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรรณมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๒.๓.๒ ขาดการประชุมวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง^{๘๘}

๓. ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

๓.๑ หลักสูตร

๓.๑.๑ หลักสูตรของกระทรวงมีจำนวนมาก ไม่สามารถสอนได้ครบตามเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน^{๘๙}

๓.๑.๒ เนื้อหาที่ใช้ในการสอนในแต่ละระดับชั้นมีความยากง่ายต่างกัน พื้นฐานของนักเรียนที่แตกต่างทำให้การอธิบายและการเข้าใจในเนื้อหาแตกต่างกันมาก^{๙๐}

๓.๑.๓ ขาดการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ^{๙๑}

๓.๑.๔ ระบบการสอบวัดผลไม่เอื้ออำนวยต่อนักเรียนผู้เข้าสอบ^{๙๒}

๓.๒ สื่อการเรียนการสอน

๓.๒.๑ ขาดตำราเรียนที่มีการสรุปเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ชัดเจน^{๙๓}

๓.๒.๒ ขาดตำราเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลายและสามารถใช้งานได้จริง^{๙๔}

^{๘๘}สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศิลป์สุทนต์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๘๙}สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๐}สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจรรยา, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๑}สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๒}สัมภาษณ์ นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๓}สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๔}สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

๓.๓ แหล่งการเรียนรู้

๓.๓.๑ ขาดห้องสมุดสำหรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิชาด้าน
พระพุทธศาสนา^{๙๕}

๓.๓.๒ ขาดห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าความรู้
เพิ่มเติมจากตำราเรียน^{๙๖}

๓.๓.๓ ขาดมุมอ่านหนังสือหรือสถานที่ในการอ่านหนังสือ ศึกษาตำราเรียน
ที่มีความสงบ สะอาด สะดวกสบายในการอ่านหนังสือ^{๙๗}

๓.๔ เทคโนโลยี

๓.๔.๑ ขาดช่องทางในการสมัครเรียนและสมัครสอบออนไลน์^{๙๘}

๓.๔.๒ ขาดแหล่งการเรียนรู้ทางด้านธรรมศึกษาออนไลน์^{๙๙}

๔. ปัญหาและอุปสรรคด้านระบบการบริหารและการจัดการ

๔.๑ งบประมาณหรือการเงิน

๔.๑.๑ งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่รับผิดชอบมีน้อย ไม่เพียงพอ
ต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ^{๑๐๐}

๔.๑.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน^{๑๐๑}

๔.๑.๓ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนค่าประจำตำแหน่งสำหรับ
ครูผู้สอน^{๑๐๒}

^{๙๕}สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่,
๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๖}สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๗}สัมภาษณ์ นายพานกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ้อเจรีญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย,
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๙๘}สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม
๒๕๕๘.

^{๙๙}สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม
๒๕๕๘.

^{๑๐๐}สัมภาษณ์ นายถิ่ กลิ่นเกต, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย,
๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๑}สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง,
๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๒}สัมภาษณ์ พระพุทธวิงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม
๒๕๕๘.

๔.๒ อาคารสถานที่

๔.๒.๑ ขาดห้องเรียนที่ได้มาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน^{๑๐๓}

๔.๒.๒ ขาดอุปกรณ์และวัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัย^{๑๐๔}

๔.๒.๓ บรรยากาศการเรียนการสอนไม่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน
ที่ดีและมีประสิทธิภาพ^{๑๐๕}

๔.๒.๔ ขาดห้องเรียนขนาดใหญ่สำหรับการจัดการเรียนการสอนธรรม
ศึกษาและการทำกิจกรรม^{๑๐๖}

๔.๓ สวัสดิการ

๔.๓.๑ ขาดสวัสดิการสำหรับครูที่เหมาะสม เช่น พาหนะในการรับส่งครู
ห้องพักรู เป็นต้น^{๑๐๗}

๔.๔ ทุนการศึกษา

๔.๔.๑ ขาดทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน^{๑๐๘}

๔.๔.๒ ขาดทุนสำหรับการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่นักเรียนที่สนใจ^{๑๐๙}

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระประสิทธิ์ศีลคุณ, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลหลวงวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงห์หล้า จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายพานุกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจัญญกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระพุทธิวงศวิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายถิ กลิ่นเกตุ, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย, ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

จุดแข็ง ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการไตรสิกขา^{๑๑๐} การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ การพัฒนาการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น^{๑๑๑} การประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ^{๑๑๒} การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันกับวิทยาลัยสารพัดช่าง^{๑๑๓}

จุดอ่อน ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย การจัดการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา^{๑๑๔} การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา^{๑๑๕} การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี^{๑๑๖} การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไม่ตรงประเด็นไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขาดความแน่นอน^{๑๑๗} ขาดกระบวนการทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติ คุณภาพ^{๑๑๘} ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไม่มีแผนงานในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน การถ่ายทอดและสื่อสารยังไม่ทั่วถึงองค์กร

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นางพนัสนิรัตน์ วงศ์โยมุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่, ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยาการ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ นายพานุกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจอยเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยาการ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานต้นสังกัด ขาดการนำข้อมูลมาศึกษา วิเคราะห์เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาจากภาคส่วนภายนอก สภาพแวดล้อมของโรงเรียนขาดการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ^{๑๑๙} การศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาศึกษายังเน้นอยู่ในส่วนของปริยัติคือภาคของความรู้อย่างไม่มีการเชื่อมต่อกับความรู้เข้าสู่ภาคของการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดปัญญาตามหลักพุทธธรรม^{๑๒๐} ระบบสวัสดิการแก่ผู้เรียนขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระบบการบริการวิชาการ การเผยแผ่พระพุทธศาสนายังไม่เป็นระบบ^{๑๒๑}

โอกาส ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย เขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นเป็นอย่างดี^{๑๒๒} โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่นได้สร้างโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนเสริมความรู้ตามความต้องการได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนควบคู่กับหลักสูตรของวิทยาลัยสารพัดช่าง^{๑๒๓}

อุปสรรค ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย นักเรียนส่วนใหญ่ ไม่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ^{๑๒๔} นักเรียนบางส่วนลาออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดเรียนนานไม่มีการลาออก และมีการเข้าออกบ่อย รวมทั้งหลักสูตรไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง^{๑๒๕}

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นางพจนชลิรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรรณมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่, ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๒ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน
การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

(N = ๒๕)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่
๑.	ปัญหาและอุปสรรคด้านระบบการบริหารและการจัดการ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณหรือการเงินอาคารสถานที่และทุนการศึกษา	๒๒	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๒.	ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ เทคโนโลยี	๒๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๓.	ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านผู้บริหารครูผู้สอน เจ้าหน้าที่และนักเรียน	๑๘	๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๔.	ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์การ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบาย/วิสัยทัศน์/เป้าหมาย โครงสร้างขององค์การ และการวางแผนพัฒนา	๑๖	๑, ๓, ๔, ๖, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑

จากตารางที่ ๔.๒พบว่า จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับประเด็นลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน พบว่า

ลำดับที่ ๑ เห็นพ้องต้องกันถึง ๒๒ รูปหรือคน ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านระบบการบริหารและการจัดการ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณหรือการเงินอาคารสถานที่และทุนการศึกษา

ลำดับที่ ๒ เห็นพ้องต้องกันถึง ๒๐ รูปหรือคน ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ เทคโนโลยี

ลำดับที่ ๓ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านผู้บริหารครูผู้สอน เจ้าหน้าที่และนักเรียน

ลำดับที่ ๔ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๖ รูปหรือคน ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์การ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบาย/วิสัยทัศน์/เป้าหมาย โครงสร้างขององค์การ และการวางแผนพัฒนา

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของผู้นำในการบริหารโรงเรียน คือ ปัญหาด้านการบริหาร ทรัพยากร เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ดีและควบคุมให้ได้ ปัญหาด้านระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพลิกแพลงไปอย่างอื่นได้ ทั้งที่บางสถานการณ์นั้น จำเป็นต้องดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชนและสังคม ประการต่อมาคือ สิ่งสนับสนุนโรงเรียนไม่ว่าจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน เป็นต้น ประการสุดท้ายคือปัญหาด้านยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรอบรู้ในทุกด้านๆ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔.๒ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๔.๒.๑ ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๔.๒.๑.๑ หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด

๑) สร้างและเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์^{๑๒๖}

๒) เป็นนักคิดนักพัฒนา^{๑๒๗}

๓) สร้างทีมงานด้วยการพิจารณาคน “ให้เป็น”^{๑๒๘}

การสรรหาผู้นำ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร การสรรหาทีมงาน การกำหนดปฏิทินการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานตามแผนงาน การกำหนดงบประมาณ การใช้งบประมาณ การตรวจสอบความโปร่งใส การประเมินผลการทำงาน การสรุปผลการทำงาน และการพัฒนา ทุกอย่างดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นธรรม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด คณะกรรมการรู้จักวางตน วางคน และวางงานอย่างเหมาะสม จึงจะนับว่าเป็นหน่วยงานที่ดีมีความเป็นมืออาชีพ^{๑๒๙}

วางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน^{๑๓๐}

หลักการปฏิบัติและวิธีการ ประกอบด้วย

๑. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต่อมีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นายครรชิต สุขสาร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกิจร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นางธัญรัตน์ มีพันธ์, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกิจร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม

๓. บริหารงานในรูปแบบภาวะผู้นำ

๔. สร้างขวัญและกำลังใจ

๕. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ^{๑๓๑}

ปัจจุบันมีหลักในการบริหารโดยใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงานที่ทุกคน
ต้องคิดและทำร่วมกัน ทุกฝ่ายบุคลากร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน^{๑๓๒}

หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย

๑. เป็นผู้วิสัยทัศน์ (Vision)

๒. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น

๔. ทำงานยึดส่วนรวมเป็นหลัก

๕. ไม่ยอมอ่อนน้อมในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง

๖. รู้จักฟัง

๗. มีความโปร่งใส

๘. มีสติ^{๑๓๓}

และควรใช้หลักการ ๑๕ ประการในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย

๑. Vision เป็นผู้วิสัยทัศน์

๒. Charisma เป็นผู้มีเสน่ห์ มีแรงดึงดูด สร้างความเชื่อให้คนเกิดความศรัทธาคล้อย

ตามได้

๓. Integrity มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น

๔. Self- Less ทำอะไรไม่นึกถึงตนเองแต่คำนึงถึงส่วนรวม

๕. Courage มีความกล้าหาญ

๖. Uncompromising ไม่ยอมอ่อนน้อมในเรื่องบางเรื่อง

๗. High Ground ความมีมาตรฐานในตัวเองมีความซื่อสัตย์ และมีความโปร่งใสูง

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดญาณการ ธรรมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุ
หริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระประพจน์สรรัช ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง,
๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุทโธ, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง,
๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

๘. Listening รู้จักฟัง
๙. Fairness มีความยุติธรรมเที่ยงธรรม
๑๐. Sense of Time รู้ทันเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร
๑๑. Know Other Know Oneself เข้าใจคนอื่นและเข้าใจตนเอง หรือรู้ทันเขารู้เรา
๑๒. Judgment ยุติธรรม
๑๓. Inspiring มีความมุ่งมั่น
๑๔. Faith มีความเชื่อมั่น ศรัทธา
๑๕. Institutional มีความเป็นองค์กรนั้น^{๑๓๔}

สรุปได้ว่า หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงานผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน และที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจว่า ลูกน้องคือเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักร การที่จะเข้าไปนั่งในใจคนได้นั้นผู้บริหารต้องเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเรา และรู้จักใช้พระคุณมากกว่าพระเดช

๔.๒.๑.๒ การบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- ๑) ประชุมชี้แจง สร้างการยอมรับในกติกา กฎเกณฑ์องค์กร รวมถึงสถานะผู้นำองค์กร^{๑๓๕}
- ๒) ผู้นำแจแนวปฏิบัติวิธีการทำงานแบบธรรมาภิบาล ด้วยหลักนิติธรรม/หลักคุณธรรม/หลักความโปร่งใส/ หลักการมีส่วนร่วม /หลักความรับผิดชอบ/และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ข้อมูลของโรงเรียนเป็นฐาน^{๑๓๖}

๒.๑ จัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรที่เหมาะสม วางคนให้ถูกกับงาน

๒.๒ กำหนดแนวการทำงานแบบ PDCA

๒.๓ กำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานและมีบทลงโทษ

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ นางเกศชนก มณีรัตน์, หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองท่าพิเศษวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดระยอง, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒.๔ จัดทำปฏิทินการทำงาน มีระบบตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

๒.๕ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานสร้างสวัสดิการต่างๆให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒.๖ สร้างบรรยากาศในที่ทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน

โดยการมีส่วนร่วมเป็นหลักดังนั้นจะต้องกระจายหรือมอบอำนาจในการจัดการไปให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดการตั้งแต่ขั้นของการวางแผนมีความซื่อสัตย์สุจริตถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารเพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีความยุติธรรมการบริหารงานด้วยความเสมอภาคเป็นกลางและยุติธรรมกับทุกคนซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้มีความมุ่งมั่นขยันอดทนและเป็นคนสู้งานบุคลากรจะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่างมีความรับผิดชอบสูง “ความรับผิดชอบ” เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งเพราะความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จแม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของโรงเรียนเกิดความผิดพลาดในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อโดยไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆมาปฏิบัติในโรงเรียนบ้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำสูง^{๑๓๗}

การปฏิบัติงานจะยึดหลักของเทย์เลอร์ คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ ๓ อย่างคือ

๑. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

๒.ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

๓.หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)^{๑๓๘}

วิธีการปฏิบัติงาน คือ หลักธรรมาธิปไตย การมีส่วนร่วม ที่ทุกฝ่ายแสดงหลักเหตุและผล ส่งเสริม สนับสนุน และความเท่าเทียมเสมอภาค ของบุคลากร^{๑๓๙} และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระประพจน์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ถูกต้องและเหตุผล รู้จักประนีประนอมยืดหยุ่น เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับขององค์กรโปร่งใสยุติธรรมไม่ลำเอียง^{๑๔๐} น่าจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นไปทางสร้างสรรค์ เริ่มจากตัวผู้นำ ผู้บริหารเอง ที่สำคัญต้องเป็นคนที่มีมองโลกในแง่บวก ต้องเข้าใจสภาพของลูกน้องแต่ละคน แล้วกระจายงานโดยวางคนให้เหมาะสมกับงานพยายามหาส่วนดีของแต่ละคนต้องประนีประนอม ไม่สร้างความแตกแยกในหมู่ลูกน้อง ต้องมีความยุติธรรม มีคุณลักษณะ เหมือนพ่อปกครองลูก การทำงานจึงจะบรรลุเป้าหมาย^{๑๔๑}

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องใช้หลักปฏิบัติ ๒๐ ข้อ ดังนี้

๑. มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน
๒. มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทาคติ คือลำเอียงด้วยความชังหรือรัก
๓. ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง
๔. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์
๕. มีการสร้างวิสัยทัศน์
๖. มีทักษะ หลายด้าน นอกจากจะเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ยังต้องมีทักษะในเรื่องต่อไปนี้
 - ทักษะในด้านการตัดสินใจ
 - ทักษะในด้านการวางแผน
 - ทักษะในด้านการจัดองค์กร
 - ทักษะในด้านการแก้ไขปัญหา
 - ทักษะในการสร้างทีมงาน
๗. รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย
๘. รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่
๙. กล้าตัดสินใจ
๑๐. มียุทธวิธีและเทคนิค
๑๑. รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น
๑๒. รู้จักการเจรจาต่อรอง
๑๓. ประสานงานเป็นประสานประโยชน์
๑๔. รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุทโธ, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๑๕. เป็นนักประชาธิปไตย
๑๖. กระจายอำนาจเป็น
๑๗. รู้จักทำงานเชิงรุก
๑๘. พิจารณาคนเป็น
๑๙. โปร่งใสและตรวจสอบได้
๒๐. รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี^{๑๔๒}

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการจัดการไปให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเสมอภาคเป็นกลางและยุติธรรมกับทุกคนซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้มีความมุ่งมั่นขยันอดทนและเป็นคนสู้งานบุคลากรฯ จะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่างได้ การบริหารงานบุคลากรนั้นสิ่งสำคัญจะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มาก รู้จักแบ่งงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน รู้จักการให้ขวัญและกำลังใจแก่ลูกน้อง พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและให้โอกาสแก่ลูกน้องในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

๔.๒.๑.๓ การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด

ในพระพุทธศาสนา

ในปัจจุบันสังคมไทยมีความคาดหวังและมีความตื่นตัวที่จะได้ผู้นำ ผู้บริหารที่เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ดีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้นั้นควรต้องมีคุณธรรมพื้นฐานต่อไปนี้^{๑๔๓}

๑. มีคุณธรรมต่อตนเอง คือ มีการครองตนอย่างเหมาะสม
๒. มีคุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน คือ มีการครองคนอย่างเหมาะสม
๓. มีคุณธรรมต่อหน้าที่การงาน คือ มีการครองงานอย่างเหมาะสม

หลักการปฏิบัติในการบูรณาการบริหารทั้ง ๓ ด้านเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันคือ

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

การพัฒนาตนโดย

๑) การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน ศึกษาต่อ^{๑๔๔}

๒) การจัดทำงานวิจัย^{๑๔๕}

๓) การจัดทำนวัตกรรม^{๑๔๖}

๔) โครงการงาน ชิ้นงานและนำเสนอ

๕) การพัฒนางานในการรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมาย^{๑๔๗}

๖) การครองตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรปกครองด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ แบบที่ปกครองน้อง พ่อแม่ปกครองลูก ดูแลเอาใจใส่ เอื้ออาทร ให้ความรัก ความเห็นใจซึ่งกันและกัน รับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เปิดใจกว้าง สรุปปัญหาอันเป็นแนวทางพัฒนาให้ความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป^{๑๔๘}

๗) สติ สัมปชัญญะ คือความรู้ตัว ผู้นำต้องรู้ตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้การประพฤติปฏิบัติมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

๘) หิริ โอตตัปปะ หิริ คือการละอายต่อความชั่ว โอตตัปปะคือการเกรงกลัวต่อบาป

๙) ขันติ โสรัจจะ ขันติ คือความอดทนต่อความตรากตรำ อดทนต่อความทุกข์ อดทนต่อถ้อยคำที่ทำให้เจ็บใจ โสรัจจะ คือความสงบเสงี่ยมเจียมตัว ไม่หยิ่งยะโส ไม่โอ้อวด ไม่ยกตนเสมอท่าน

๑๐) สัมปยุตธรรม ๗ ได้แก่การเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักกาลเวลา รู้จักประมาณ รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล และรู้จักตนเอง^{๑๔๙}

๑๑) โดยการค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ แล้วนำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ตนเองได้รับความรู้ใหม่ โดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาชีพครูในสาขาที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นางเกศชนก มณีรัตน์, หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดระยอง, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นายครรชิต สุขสาร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ นางธัญวรัตน์ มีพันธ์, รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

ทำวิจัยในชั้นเรียน สร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน มีการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญ ศึกษาหาความรู้ทางด้านธรรมะ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต ยกย่องจิตใจตนเองให้สูงขึ้น และช่วยขัดเกลาความประพฤติ ของนักเรียน^{๑๕๐}

การพัฒนาคนโดย

- ๑) จัดทำโครงสร้างการบริหาร
- ๒) วางคนให้เหมาะกับงาน
- ๓) ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ให้การยอมรับ
- ๔) ให้สวัสดิการเช่นให้ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ให้ศึกษาต่อ^{๑๕๑}
- ๕) ผู้บริหารต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด และวินัย-จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัด ครบทุกประการ ทั้งนี้เป็นตัวอย่างของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นที่ได้พบเห็นเกิดความรัก เคารพเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร^{๑๕๒}
- ๖) พรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา
- ๗) สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยะวาจา อตถจริยา สมานัตตา^{๑๕๓}
- ๘) โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่โดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาชีพครูในสาขาที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อ ศึกษางาน และจัดคนให้เหมาะกับงาน สร้างทีมงาน มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล น่าจะมีการให้เบี้ยเลี้ยงคณะครูที่ไปทำงานให้แก่โรงเรียนในช่วงนอกเวลาทำงาน และหาวิธีการให้คณะครูและบุคลากรได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น และได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เทียบเท่าโรงเรียนอื่น ๆ ในมาตรฐานเดียวกัน เพราะถ้าคณะครูและบุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ จะมีความรู้สึกรักในงานของตนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะไม่ใช้เวลาไปทำงานพิเศษอื่นๆซึ่งส่งผลกระทบต่องานหลัก^{๑๕๔}

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิก “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

การพัฒนางานโดย

๑) ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง งานของตนเอง งานของโรงเรียน งานของส่วนรวมเพื่อให้ดีขึ้น สวยขึ้น มีค่ายิ่งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่ยอมรับ และมีมูลค่ามากขึ้น

๒) สร้างเครือข่ายในการพัฒนางานของโรงเรียน

๓) สร้างโอกาสในการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีมากขึ้น

๔) ส่งผลงานเข้าประกวด/ นำเสนอสู่สังคม และประชาสัมพันธ์^{๑๕๕}

๕) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดัน ผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลักมาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร^{๑๕๖}

๖) ให้ความก้าวหน้าแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม ให้สามารถเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ^{๑๕๗}

๗) บูรณาการโดย ยึดหลักธรรมาธิปไตย คือ ความถูกต้อง เหตุและผล ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา^{๑๕๘}

๘) จะต้องเป็นผู้ประสานงานและประสานประโยชน์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์รู้จักใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลจะต้องเข้าใจเข้าถึงและพัฒนารอบรู้และมีข้อมูลทันสมัย^{๑๕๙}

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานุการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ พระประพนธ์สรวิชญ์ ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุทโธ, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

๙) อธิบาท ๔ ได้แก่ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๑๖๐}

๑๐) โดยการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมในคณะครูและนักเรียนส่งผลงานเข้าประกวด หรือส่งตัวแทนเข้าแข่งขัน ในกิจกรรมต่างๆ และจัดสรรงบประมาณสำหรับการนำนักเรียนไปแข่งขันในที่ต่างๆ พร้อมทั้งจัดงบประมาณสำหรับรางวัล หรือค่าตอบแทนตามความเหมาะสม อาจจะมีงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานประจำปีการศึกษา^{๑๖๑}

มาตรการและแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

๑. มีการจัดระบบสวัสดิการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุขประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการปรับปรุงทัศนทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ พุทธธรรมและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น โรงเรียนได้มีการสร้างพุทธอุทยานภายในโรงเรียน^{๑๖๒} สร้างศูนย์ศึกษาทางด้านพุทธเกษตรกรรม^{๑๖๓} เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านการเกษตรแบบผสมผสานระหว่างการทำเกษตรของเกษตรกรและการทำเกษตรเชิงพุทธ เป็นต้น นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังได้สร้างอุทยานวังมัจฉา เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านพันธุ์ปลาและการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำอีกด้วย^{๑๖๔}

๑.๒ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสวัสดิการที่เพียงพอและทั่วถึง มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเพื่อจูงใจผู้เรียน เช่น สวัสดิการผู้เรียนดี สวัสดิการผู้ปฏิบัติธรรมดี เป็นต้น ในด้านนี้ทางโรงเรียนได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจัดให้มีสวัสดิการที่ดีและ

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล)จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนโดยได้รับการสนับสนุนจากผู้มีจิตศรัทธาบริจาค^{๑๖๕} เช่น การบริจาคสร้างอาคารเรียน การสร้างอาคารหอพักให้นักเรียน การมอบทุนสนับสนุนให้นักเรียนที่เรียนดี มีความประพฤติดี^{๑๖๖} รวมถึงการส่งนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑.๓ มีการปฏิรูประบบการดูแลผู้เรียนเน้นการดูแลรายบุคคลที่เข้าถึง เข้าใจและพัฒนา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ โดยการจัดตั้งหน่วยดูแลสวัสดิภาพ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดในด้านนี้ทางโรงเรียนได้มีการแต่งตั้งครูที่ปรึกษา เพื่อคอยให้คำปรึกษานักเรียนและคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งนักเรียนสามารถปรึกษากับครูที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง^{๑๖๗}

๒. มีการยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้เรียนสู่โรงเรียนนำเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติดังนี้

๒.๑ มีการสร้างมาตรฐานโรงเรียนนำอยู่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และคัดเลือกโรงเรียนนำร่องที่มีความพร้อมและมีพื้นฐานเดิมอยู่บ้าง หรือเข้าข่ายมาตรฐาน เพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนนำอยู่ ในด้านการพัฒนามาตรฐานของโรงเรียนนั้น ในปัจจุบันที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียนอยู่แล้ว^{๑๖๘} โดยการประสานของงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่งบประมาณส่วนใหญ่อย่างกระจายไปสู่โรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้น ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องพึ่งตนเองและแรงศรัทธาจากประชาชนในการบริจาคทรัพย์ในการก่อสร้างสิ่งต่างๆ ภายในโรงเรียน ฉะนั้นการพัฒนามาตรฐานโรงเรียนนำอยู่จึงสามารถดำเนินการไปตามอัตภาพของโรงเรียนนั้นๆ^{๑๖๙}

๒.๒ มีการปฏิรูประบบการดูแลหอพักที่ได้มาตรฐาน สะอาด ปลอดภัย และสงบ ในปัจจุบันพบว่าแต่ละโรงเรียนได้อาศัยกุฏิพระบ้าง ศาลาการเปรียญบ้าง^{๑๗๐} เป็นสถานที่พักสำหรับ

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระพุทธวิงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

นักเรียน บางแห่งมีความแออัด ไม่ปลอดภัย^{๑๗๑} ในด้านนี้ทางผู้บริหารได้มีการพัฒนาและปรับปรุงใหม่ โดยแยกนักเรียนออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน แยกนักเรียนชายหญิงออกจากกัน มีการแบ่งงานหรือหน้าที่ ในการรับผิดชอบอย่างชัดเจน^{๑๗๒} มีการติดกล้องวงจรปิดเพื่อรักษาความปลอดภัยให้นักเรียน^{๑๗๓} มีการจ้าง รปภ ในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้นักเรียนเป็นอย่างดี หรือมีการแบ่งเวรยามกันเอง ของนักเรียนและครูที่ปรึกษา^{๑๗๔}

๒.๓ มีการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อการสร้างสุขภาวะ ที่ดีแก่ผู้เรียน ในด้านนี้ทางโรงเรียนได้เน้นย้ำในเรื่องของการมีระเบียบวินัยของนักเรียน^{๑๗๕} เช่น การดูแลรักษาห้องเรียนและที่พัก^{๑๗๖} การทำความสะอาดศาลาการเปรียญ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการ รมรงค์ให้นักเรียนได้ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น การดูแลสุขภาพมือและเท้า ตัดเล็บ ตลอดจนการดูแลเรื่องการนุ่งห่ม การทำความสะอาดเสื้อผ้า เป็นต้น^{๑๗๗}

๒.๔ มีการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความเพียงพอ โดยในเบื้องต้นเน้นการระดมทรัพยากร ช่วยเหลือในโรงเรียนที่ขาดแคลน^{๑๗๘} ทางคณะสงฆ์ให้การสนับสนุนทั้งทุนการศึกษา งบประมาณ และ อุปกรณ์การเรียนการสอนแก่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นประจำทุกปี และใน

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายพานุกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นายถี กลิ่นเกตุ, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย, ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจรรณกิจ, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัดวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรรณมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่, ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

ขณะเดียวกันก็มีการร่วมมือกับโรงเรียนที่มีศักยภาพในการพัฒนาหรือสร้างห้องเรียนต้นแบบที่มีความทันสมัยสมบูรณ์ด้วยโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมด้วย^{๑๗๙}

๒.๕ มีการสร้างมาตรฐานโรงเรียนนออยู่ นูาเรียนรู้ และนอกจากนั้นขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลโรงเรียน เพื่อการคัดเลือกโรงเรียนที่ผ่านมาตรฐานพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และการพัฒนาต่อไป

๒.๖ มีการนำระบบ ๕ ส มาใช้อย่างจริงจัง และสร้างภูมิทัศน์ที่ดีแก่โรงเรียนในเรื่องนี้นับเป็นนโยบายของโรงเรียนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในโรงเรียนรวมถึงตัวนักเรียนด้วยในการนำระบบ ๕ ส มาใช้อย่างจริงจัง^{๑๘๐} มีการประเมินการดำเนินงานก่อนและหลัง มีการจัดทำปทานิเทศการการปรับปรุงตามระบบ ๕ ส มีการประกวดและแข่งขันกันภายในโรงเรียน มีการมอบรางวัลและเกียรติบัตรเพื่อยกย่องนักเรียน หรือหน่วยงานภายในโรงเรียนให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเสริมสร้างการเป็นพุทธศาสนทายาทที่ดีต่อไปด้วย^{๑๘๑}

๓. มีการพัฒนาการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้เป็นที่ยอมรับด้วยกลไกการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มปริมาณ และการให้ได้มาซึ่งผู้เรียนที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาเชิงรุกผ่านเครือข่ายความร่วมมือจากวัด ท้องถิ่น และชุมชนแบบความสามารถที่มีพันธสัญญาร่วม ในด้านนี้โรงเรียนได้ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ทั้งเว็บไซต์ของโรงเรียน^{๑๘๒} สื่อสปอร์ตโฆษณา ป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับประชาสัมพันธ์^{๑๘๓} มีการนิเทศแนะนำโรงเรียนตามชุมชนและสถานศึกษาในเขตพื้นที่^{๑๘๔} เป็นต้น

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ พระพุทธวิงศ์วิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

๓.๒ มีการสร้างสื่อที่น่าสนใจหลากหลาย และการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายเช่น กิจกรรมพี่ชวนน้อง โดยอาศัยศิษย์เก่ารุ่นพี่แนะนำรุ่นน้อง เป็นต้น^{๑๘๕}

๓.๓ มีการใช้บุคคลที่มีศักยภาพเพื่อการสรรหาผู้เรียนที่เข้าถึงครัวเรือนของกลุ่มเป้าหมาย โดยการผ่านศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

๓.๔ มีการวางมาตรการให้วัดเป็นเครือข่ายในการสรรหาผู้เรียนที่มีคุณภาพมีความพร้อมเพื่อป้อนสู่ระบบการศึกษา ในปัจจุบันบางโรงเรียนมีเจ้าอาวาสจะเป็นผู้จัดการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการโรงเรียนเองอยู่แล้ว ฉะนั้นการติดต่อสื่อสารระหว่างวัด ชุมชน และผู้ปกครองจึงผ่านการกลั่นกรองจากเจ้าอาวาสเป็นอย่างดี^{๑๘๖}

๓.๕ มีการพัฒนาระบบงานการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น โดยเน้นจุดสำคัญและเอกลักษณ์ของโรงเรียน^{๑๘๗}

๓.๖ มีการเสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาในระดับพื้นฐานเพื่อสร้างโรงเรียนเครือข่ายคุณธรรมร่วมกัน^{๑๘๘}

๓.๗ มีการสร้างความร่วมมืออย่างมีพันธสัญญากับองค์กรท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเยาวชนให้มีภูมิรู้ และภูมิธรรม ด้วยกระบวนการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา^{๑๘๙}

๓.๘ มีการส่งเสริมให้โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น กิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น^{๑๙๐} และเป็นแกนหลักที่สำคัญในการสร้างสังคมอยู่ดีมีสุขร่วมกันเพื่อสร้างการยอมรับแก่โรงเรียน

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นายพานุกร ปวนคำมา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจอยเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ นางศิริพร จงจรรยา, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรรณมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๔. การสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตด้วยธรรมและปัญญาทางสังคมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างมาตรฐานผู้เรียนที่เป็นศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม (ภูมิธรรม)

๔.๒ วางมาตรการเพื่อการพัฒนาผู้เรียนที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๔.๓ เสริมสร้างและจูงใจผู้เรียนให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม สมควรแก่ภาวะสามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป

๔.๔ การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้เรียน เน้นการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป

๔.๕ สร้างมาตรฐานการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ภูมิรู้) ด้วยการพัฒนาให้ผู้เรียนที่ก้าวทันโลกอย่างรู้เท่าทัน มีวินัยในตนเองสูง เป็นแบบอย่างของเยาวชน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔.๖ พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสู่สังคมพุทธธรรมที่ยั่งยืน ผ่านการอบรมระยะสั้นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๔.๗ การเสริมสร้างผู้เรียนที่ถึงพร้อมด้วยทักษะสากล (คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมสากล) ด้วยการจัดการสอนเสริมที่พร้อมสมบูรณ์ด้วยผู้สอน สื่อและสภาพแวดล้อม

๕. การปรับระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเน้นอัตลักษณ์พุทธศาสนา ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้^{๑๙๑}

๕.๑ ยกระดับความสามารถของครูผู้สอน ให้รองรับกับมาตรฐานและคุณภาพตามที่พึงประสงค์ ด้วยการคัดเลือกครูในแต่ละกลุ่มโรงเรียนมาพัฒนาให้ผู้สอนคุณภาพ และส่งเสริมให้มีการใช้ครูผู้สอนคุณภาพร่วมกัน

๕.๒ ปรับวิชาที่มีการเรียนการสอนปัจจุบัน ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรที่มีการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาอย่างเหมาะสม

๕.๓ ศึกษา และวิเคราะห์หลักสูตรที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานแบบอัตลักษณ์พุทธศาสนา

๕.๔ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการสร้างแนวคิดในการใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิตแก่โรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ นายเจริญ แบนสุภา, ผู้จัดการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

- ๕.๕ ปรับระบบการวัดผลที่เน้นการวัดด้านภูมิรู้ ภูมิธรรม ในสัดส่วนที่เหมาะสม
- ๕.๖ ส่งเสริมพระภิกษุ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถทางโลก และทางธรรมมาร่วมจัดการเรียน การสอน
- ๕.๗ สร้างรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เป็นบริบทของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
- ๕.๘ สร้างระบบการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันในทุกรายวิชา
- ๕.๙ ปฏิรูประบบแผนการสอนให้เป็นแผนการสอน แบบพัฒนาการอย่างแท้จริง พร้อมทั้งริเริ่มดำเนินการในโรงเรียนนำร่องให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๖. การสร้างความพร้อมแก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการรับการศึกษาจากระบบการศึกษาประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้^{๑๕๒}
- ๖.๑ วิเคราะห์สถานการณ์ และต้นเหตุของการลาออกระหว่างภาคเรียนของผู้เรียน พร้อมจัดทำแผนการป้องกัน และการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ จัดระบบการดูแลผู้เรียนที่เน้นการดูแลอย่างเข้าใจ และทั่วถึง โดยการอาศัยกลไกของการมีส่วนร่วมจากครูพี่ ผู้ปกครอง และชุมชน
- ๖.๓ สร้างกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อการลดภาวะเครียดระหว่างการเรียน
- ๖.๔ ปรับพื้นฐานผู้เรียนก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ โดยการอบรมหลักสูตรระยะสั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อการเตรียมใจเข้าสู่ระบบการศึกษา
- ๖.๕ แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขดูแลสุขภาพผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทางสุขภาพ
๗. การสร้างความแข็งแกร่งในภูมิความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับจากสังคมประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ดังนี้^{๑๕๓}
- ๗.๑ กำหนดกรอบการพัฒนาของโรงเรียน ให้เน้นการพัฒนาที่เป็นเลิศด้าน การศึกษาระดับพื้นฐานตามขีดความสามารถของโรงเรียนนั้นๆ เช่น โรงเรียนเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ โรงเรียนด้านภาษาไทย โรงเรียนเป็นเลิศด้านภาษาต่างประเทศ โรงเรียนเป็นเลิศการสร้างวิชาชีพ เป็นต้น

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาประทีน ปริยตติวุฑโฒ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธวิทยากร จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

จากนั้นจึงกำหนดวาระการพัฒนาประจำปีในด้านทางโลกวิชาการ เช่นปีแห่งการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ, ปีแห่งการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์, ปีแห่งการพัฒนาด้านภาษาไทย เป็นต้น

๗.๒ จัดทำหลักสูตรการเรียนระยะสั้น เพื่อการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียนที่มีความพร้อมทางวิชาการทางโลกที่เป็นเลิศ พร้อมทั้งคัดเลือกผู้เรียนที่มีความพร้อมมาทำการสอนเสริมผ่านระบบตัวต่อตัวของโรงเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการสร้างจิตสาธารณะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากเยาวชนที่ประสบความสำเร็จทางการศึกษามาทำหน้าที่เป็นผู้สอนพิเศษ

๗.๓ พัฒนาหลักสูตรเพื่อการสอนเสริม หรือกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการ เป็นผู้เรียนที่ก้าวทันโลกอย่างรู้เท่าทัน มีวินัยในตนเองสูงต่อวาระการพัฒนาในแต่ละปีนั้นๆ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นแบบอย่างของเยาวชนเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสู่สังคมพุทธธรรมที่ยั่งยืน

๗.๔ ปรับระบบการจัดกิจกรรมการแข่งขันวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการดำเนินงานที่เป็นระบบ ครบวงจร และการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งการพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์และดำเนินงาน

๗.๕ จัดระบบการศึกษา ดูงาน การศึกษานอกสถานที่ ให้ผู้เรียนทุกระดับอย่างน้อยปีละครั้ง โดยการทัศนศึกษา และเรียนรู้จากสถานที่จริงในโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านต่างๆ

๘. กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และผลักดันให้เป็นมติของมหาเถรสมาคมในการให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วางมาตรการจูงใจในการสอบคุณธรรมจริยธรรมให้มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น^{๑๙๔}

๙. กำหนดเป็นนโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการสร้างเยาวชนที่ดีในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่เชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากรจากหน่วยงานราชการ หรือการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของโรงเรียน^{๑๙๕}

๑๐. แสวงหาความร่วมมือกับโรงเรียน หรือชุมชนในพื้นที่เพื่อการขยายการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนผ่านกลไกหลักของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน^{๑๙๖}

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นางพนชลิรัตน์ วงศ์โยมุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นางสาวพัฒนา เรือนฟู, ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน, ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

๑๑. จัดหาทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาเพื่อการรองรับการศึกษา
คุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน^{๑๙๗}

๑๒. การคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาดีเด่น มอบรางวัลแก่โรงเรียน
การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคัดเลือกโรงเรียน
การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อการอุดหนุนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนนำร่องในการเสริมสร้าง
ศาสนทายาทที่ดี^{๑๙๘}

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑. มีการจัดระบบสวัสดิการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ๒. มีการยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้เรียนสู่โรงเรียนนำเรียนรู้
๓. มีกาพัฒนาการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
ให้เป็นที่ยอมรับด้วยกลไกการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อเพิ่ม
ปริมาณ และการให้ได้มาซึ่งผู้เรียนที่มีคุณภาพ ๔. การสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการ
ดำเนินชีวิตด้วยธรรมและปัญญาทางสังคมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา
๕. การปรับระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเน้นอัตลักษณ์พุทธศาสนา ๖. การสร้าง
ความพร้อมแก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการรับการศึกษาจากระบบการศึกษา ๗. การสร้างความ
แข็งแกร่งในภูมิความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์ และยอมรับจากสังคม ๘. กำหนด
นโยบายที่ชัดเจน และผลักดันให้เป็นมติของมหาเถรสมาคมในการให้โรงเรียนการกุศลใน
พระพุทธศาสนา วางมาตรการจูงใจในการสอบธรรมศึกษาให้มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ๙. กำหนดเป็นนโยบาย
และระเบียบปฏิบัติในการสร้างเยาวชนที่ดีในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่เชื่อมโยงกับ
การจัดสรรทรัพยากรจาก สำนักงานหน่วยงานราชการ หรือการพิจารณาความดีความชอบแก่
บุคลากรของโรงเรียน ๑๐. แสวงหาความร่วมมือกับโรงเรียน หรือชุมชนในพื้นที่เพื่อการขยาย
การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนผ่านกลไกหลักของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมจากทุกภาค
ส่วน ๑๑. จัดหาทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาเพื่อการรองรับการศึกษาคุณธรรม
จริยธรรมของผู้เรียน ๑๒. การคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาดีเด่น มอบรางวัลแก่
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคัดเลือก

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ พระพุทธิวงศวิวัฒน์, ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๑๑ มีนาคม
๒๕๕๘.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นางสาวลาพร จันทาพูน, ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย,
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อการอุดหนุนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนนำร่องในการเสริมสร้างศาสนทายาทที่ดี

ตารางที่ ๔.๓ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

(N = ๒๕)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่
๑.	๑. มีคุณธรรมต่อตนเอง คือ มีการครองตนอย่างเหมาะสม ๒. มีคุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน คือ มีการครองคนอย่างเหมาะสม ๓. มีคุณธรรมต่อหน้าที่การงาน คือ มีการครองงานอย่างเหมาะสม	๑๗	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๒.	การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงานผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน	๑๕	๑, ๓, ๔, ๖, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐
๓.	การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการจัดการไปให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร	๑๓	๒, ๓, ๗, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๑, ๒๒

จากตารางที่ ๔.๓พบว่า จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับประเด็นลักษณะด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำพบว่า

ลำดับที่ ๑ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๗ รูปหรือคน ดังนี้ ๑. มีคุณธรรมต่อตนเอง คือ มีการครองตนอย่างเหมาะสม ๒. มีคุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน คือ มีการครองคนอย่างเหมาะสม ๓. มีคุณธรรมต่อหน้าที่การงาน คือ มีการครองงานอย่างเหมาะสม

ลำดับที่ ๒ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้ การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงาน ผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน

ลำดับที่ ๓ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๖ รูปหรือคน ดังนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการจัดการไปให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร

สรุปได้ว่าด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๑) หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ประกอบด้วย การสร้างและเรียนรู้ข้อผิดพลาด เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นนักคิดนักพัฒนาสร้างทีมงานด้วยการพิจารณาคณ “ให้เป็น” ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงมีการบริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกๆ ฝ่าย บริหารงานในรูปแบบภาวะผู้นำรู้จักสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีหลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่นการทำงานยึดส่วนรวมเป็นหลักการไม่ยอมอ่อนในเรื่องที่ไม่ถูกต้องรู้จักฟัง มีความโปร่งใสและมีสติ และควรใช้หลักการ ๑๕ ประการในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย Vision เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ Charisma เป็นผู้มีเสน่ห์ มีแรงดึงดูด สร้างความเชื่อให้คนเกิดความศรัทธา คล้อยตามได้ Integrity ความเป็นปึกแผ่น เหนียวแน่น Self- Less ทำอะไรไม่นึกถึงตนเองแต่คำนึงถึงส่วนรวม Courage มีความกล้าหาญ Uncompromising ไม่ยอมอ่อนในเรื่องบางเรื่อง High Ground ความมีมาตรฐานในตัวเองมีความซื่อสัตย์ และมีความโปร่งใสูง Listening รู้จักฟัง Fairness มีความยุติธรรมเที่ยงธรรม Sense of Time รู้ทันเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร Know Other Know Oneself เข้าใจคนอื่นและเข้าใจตนเอง หรือรู้ทันเขา รู้เรา Judgment ยุติธรรม Inspiring มีความมุ่งมั่น Faith มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และ Institutional ความเป็นองค์กรนั้น

๒) การบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

๑) ประชุมชี้แจง สร้างการยอมรับในกติกา กฎเกณฑ์องค์กร รวมถึงสถานะผู้นำองค์กร ๒) ผู้นำแจ้ง

แนวปฏิบัติวิธีการทำงานแบบธรรมมาภิบาล ด้วยหลักนิติธรรม/หลักคุณธรรม/หลักความโปร่งใส/หลักการมีส่วนร่วม /หลักความรับผิดชอบ/และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ข้อมูลของโรงเรียนเป็นฐาน ๓) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ๔) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) ๕) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) ๖) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน ๗) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทาคติ คือลำเอียงด้วยความชิงหรือรัก ๘) ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ๙) เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ๑๐) มีการสร้างวิสัยทัศน์ ๑๑) มีทักษะ หลายด้าน รอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัย รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ กล้าตัดสินใจ มียุทธวิธีและเทคนิค รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น รู้จักการเจรจาต่อรอง ประสานงานเป็นประสานประโยชน์ รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ๑๒) เป็นนักประชาธิปไตย กระจายอำนาจเป็น รู้จักทำงานเชิงรุก พิจารณาคนเป็น โปร่งใสและตรวจสอบได้และรู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี

๓) การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้แก่ การพัฒนาตนโดย ๑) การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน ศึกษาต่อ ๒) การจัดทำงานวิจัย ๓) การจัดทำนวัตกรรม ๔) โครงการงาน ชี้นำงานและนำเสนอ ๕) การพัฒนางานในภาระรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมาย ๖) มีพรหมวิหาร ๔ ๗) มีสติ สัมปชัญญะ ๘) มีหิริโอตตัปปะ ๙) มีขันติ โสรัจจะ ๑๐) มีสัจจริยธรรม ๗ ได้แก่การเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักกาลเวลา รู้จักประมาณ รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล และรู้จักตนเอง ๑๑) โดยการค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาคน โดย ๑) จัดทำโครงสร้างการบริหาร ๒) วางคนให้เหมาะกับงาน ๓) ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ให้การยอมรับ ๔) ให้สวัสดิการเช่น ให้ประชุม สัมมนา ศึกษา ดูงาน ให้ศึกษาต่อ ๕) ผู้บริหารต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด และวินัย-จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัด ครบทุกประการ ทั้งนี้เป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นที่ได้พบเห็นเกิดความรัก เคารพเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร ๖) พรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๗) สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยะวาจา อัตถจริยา สมานัตตา ๘) โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ **และการพัฒนางาน** โดย ๑) ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง งานของตนเอง งานของโรงเรียน งานของส่วนรวมเพื่อให้ดีขึ้น สวยขึ้น มีค่ายิ่งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่ยอมรับ และมีมูลค่ามากขึ้น ๒) สร้างเครือข่ายในการพัฒนางานของโรงเรียน ๓) สร้างโอกาสในการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีมากขึ้น ๔) ส่งผลงานเข้าประกวด/ นำเสนอสู่สังคม และประชาสัมพันธ์ ๕) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ๖) ให้ความก้าวหน้าแก่ผู้บังคับบัญชา ๗) บูรณาการโดย ยึดหลักธรรมาธิปไตย ๘) จะต้องเป็นผู้ประสานงานและประสานประโยชน์ขององค์กร ๙) มีอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ๑๐) โดยการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน

และการบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑. มีการจัดระบบสวัสดิการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ๒. มีการยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้เรียนสู่โรงเรียนนำเรียนรู้อย่าง ๓. มีการพัฒนาการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้เป็นที่ยอมรับด้วยกลไกการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มปริมาณ และการให้ได้ว่าซึ่งผู้เรียนที่มีคุณภาพ ๔. การสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตด้วยธรรมและปัญญาทางสังคมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ๕. การปรับระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเน้นอัตลักษณ์พุทธศาสนา ๖. การสร้างความพร้อมแก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการรับการศึกษาจากระบบการศึกษา ๗. การสร้างความแข็งแกร่งในภูมิความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์ และยอมรับจากสังคม ๘. กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และผลักดันให้เป็นมติของมหาเถรสมาคมในการให้โรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา วางมาตรการจูงใจในการสอบธรรมศึกษาให้มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ๙. กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการสร้างเยาวชนที่ดีในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่เชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากรจาก สำนักงานหน่วยงานราชการ หรือการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของโรงเรียน ๑๐. แสวงหาความร่วมมือกับโรงเรียน หรือชุมชนในพื้นที่เพื่อการขยายการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนผ่านกลไกหลักของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ๑๑. จัดหาทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาเพื่อการรองรับการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ๑๒. การคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาดีเด่น มอบรางวัลแก่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อการอุดหนุนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนนำร่องในการเสริมสร้างศาสนทายาทที่ดี

๔.๒.๒ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม

๔.๒.๒.๑ การบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๑) สร้างความเข้าใจให้ทุกคนทราบ เข้าใจว่าครูทุกคนเป็นพุทธศาสนิกชนเป็นพุทธมา^{๑๙}

๒) โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา^{๒๐}

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๓) โรงเรียนของเราดำเนินการตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ / บริหารโดยหลักศาสนา โดยการประยุกต์ใช้ / โรงเรียนตั้งอยู่ในวัด อยู่ใกล้ศาสนาใกล้พระสงฆ์^{๒๐๑}

๔) การไหว้พระสวดมนต์ ทำบุญตักบาตร ทุกวันพระ เป็นกิจวัตรทุกสัปดาห์^{๒๐๒}

๕) ในหลักสูตรท้องถิ่นกำหนดให้เรียนวิชาธรรมศึกษา เรียนวิชาพระพุทธศาสนา^{๒๐๓}

๖) มี แนวปฏิบัติโรงเรียนศีล ๕ ปฏิบัติตามแนวค่านิยม ๑๒ ประการ/ การฝึกปฏิบัติให้นักเรียน กราบได้ ไหว้เป็นกล่าทำความดี เรียนรู้จากการกระทำจริง เป็นต้น^{๒๐๔}

๗) ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และฝึกปฏิบัติ คิดดี พูดดี และทำดี ทั้งหมดล้วนเป็นการบูรณา หลักพระพุทธศาสนากับการบริหารองค์กร จนเป็นกิจวัตรประจำวันให้เรียนรู้ว่าทำดียอมได้ดี ทำชั่วยอมได้ชั่ว^{๒๐๕}

๘) ยึดพรหมวิหาร๔เป็นธรรมะในการบริหารบุคลากรได้แก่เมตตาให้ความรัก ความปรารถนาดีแก่ทุกคนด้วยความเสมอภาคไม่ลำเอียงกรุณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรฯ ที่มีทุกข์ตามโอกาสและความเหมาะสมอย่างเท่าเทียมกันหรือกรณีมีปัญหาในหน้าที่การงานและปัญหาส่วนตัวมิติที่ดีให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคนเมื่อประสบความสำเร็จในชีวิตหรือในหน้าที่การงานตามความเหมาะสมพิจารณาความดีความชอบที่ใช้หลักความดี/ เก่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้นการจัดทำการดอวยพรและของที่ระลึกมอบให้ในวันคล้ายวันเกิด ฯลฯอุเบกขาทำงานโดยปราศจากอคติวางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ลำเอียงไม่เลือกที่รักมักที่ชังไม่แสดงความดีใจจนเกินควรหรือทับถมผู้อื่นเมื่อประสบเคราะห์กรรม^{๒๐๖}

๙) การใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ ประการ คือ^{๒๐๗}

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ อำเภอพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ อำเภอพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๙.๑หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

๙.๒ หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

๙.๓หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

๙.๔หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๙.๕หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

๙.๖หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

๑๐) หลักธรรมในการบริหารองค์กรหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อชีวิต จิตใจของคนไทยสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารองค์กรได้โดยยึดหลักแนวทางการปฏิบัติที่เรียกว่าทางสายกลาง จะต้องใช้หลักธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุ ๔ (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา) คือเป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี และหลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งเป็นธรรมะแห่งความสำเร็จและก้าวหน้า^{๒๐๘}

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

๑๑) หลักพุทธธรรม อิทธิบาท ๑๐๐% เป็นหลักพุทธธรรมที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน คือ^{๒๐๙}

๑๑.๑ ฉันทะ คือ มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

๑๑.๒ วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละในการทำงานโดยมุ่งหวังให้ งานประสบผลสำเร็จ

๑๑.๓ จิตตะ คือ มีความฝักใฝ่เอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความ ระมัดระวัง โดยหวังผลให้งานประสบผลสำเร็จ

๑๑.๔ วิมังสา คือ มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการ พัฒนางาน

๑๒) ใช้หลักธรรมาธิปไตย คือ แบบมีส่วนร่วมที่ยึด ความถูกต้อง เหตุและผล และความ เสมอภาค

๑๓) ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และรู้จักไตร่ตรอง (โยนิโสมนสิการ) มีพรหมวิหาร ๔ และเข้าใจหลักการดำเนินชีวิต ให้เข้ากับโลกธรรม ๘ ได้

หลักการนำรูปแบบไตรสิกขาไปใช้ในการบริหารการศึกษาดังต่อไปนี้ ๑) สร้างปัจจัยแห่ง สัมมาทิฐิ คือ ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ด้าน เช่น ระบบบริหาร อาคารและสถานที่ หลักสูตร สื่อและแหล่งการเรียนรู้ อุปกรณ์การศึกษา สาธารณูปโภคพื้นฐานและสวัสดิการ บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณ เป็นต้น ให้มีความพร้อมที่จะใช้การได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน พร้อมทั้ง ทำความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องจนเกิดเป็นสัมมาทิฐิ คือ เป็นความเห็นที่ถูกต้อง ๒) กระบวนการฝึกตามหลักของไตรสิกขา คือ การเรียนการสอนโดยใช้ ไตรสิกขา การสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๓) วัดและ ประเมินผลการใช้ไตรสิกขาในการบริหารจัดการศึกษา คือ(๑) ผลที่เกิดกับตัวผู้เรียน เช่น ผู้เรียนได้มี การพัฒนาทางด้านกาย ทางด้านศีล ทางด้านจิตใจ ทางด้านปัญญามากน้อยเพียงใด (๒) ผลที่เกิด ขึ้นกับชุมชน เช่น โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา และได้รับความร่วมมือจากชุมชน วัดในชุมชนได้ศาสนทายาทเป็นกำลังส่งเสริมพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้นครอบคลุมในชุม มีสมาชิกที่ เป็นคนดีไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขไว้ช่วยเหลือครอบครัวและช่วยในการพัฒนาชุมชนเพิ่มมากขึ้น^{๒๑๐}

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดญาณการ ธรรมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุ หริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ นายสุเทพ วรมิตร, ผู้อำนวยการโรงเรียนพนิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

แนวคิดการบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขา วิธีคิดแบบนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือ ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้านและสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นก่อน ๒) กระบวนการฝึกตามหลักของไตรสิกขา คือ การเรียนการสอนโดยใช้ไตรสิกขา การสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ๓) วัดและประเมินผลการใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนและศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนไปด้วยพร้อมกัน

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม เป็นหลักที่บุคคลเป็นผู้นำต้องมีหลักธรรม ๗ ประการใช้ในการครองตนครองคนและครองงานได้อย่างสมดุลซึ่งในปัจจุบันการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือผู้บริหารควรรู้ทั้ง ๗ ด้าน ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ทำให้พร้อมที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโดยคุณสมบัตินี้ในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมี ๗ ประการคือ^{๒๑๑}

๑. อัมมัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุรู้หลักการกล่าวคือเมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะในงานใดก็ตาม ต้องรู้หลักการรู้งานรู้หน้าที่รู้กฎเกณฑ์ระเบียบการปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อรู้แล้วจะต้องตั้งตนให้อยู่ในหลักการให้ได้

๒. อัตถัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผลรู้จุดหมายผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหากผู้นำหรือผู้บริหารจะนำพาองค์กรในการปฏิบัติภารกิจตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบไม่รู้จุดหมายไม่รู้จะนำพาคนในการปฏิบัติงานอย่างไรไม่รู้ผลที่จะเกิดขึ้นไม่สามารถคาดเดาได้ว่าผลจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นถ้าเป็นลักษณะเช่นนี้ผู้นำหรือผู้บริหารคนนั้นจะประสบความล้มเหลวในการบริหารงานอย่างสิ้นเชิงและไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้บริหารได้อีกต่อไปแต่ในทางตรงข้ามหากผู้นำหรือผู้บริหารบริหารงานนำพาองค์กรไปตามลักษณะเหตุและผลรู้จุดหมายของงานย่อมมีความแน่วแน่มั่นคงความเข้าใจในการบริหารคนและบริหารงานให้มีความสอดคล้องกันงานก็จะประสบผลสำเร็จตรงตามจุดหมายได้ไม่ยากนัก

๓. อัตตัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตนหรือเป็นผู้รู้จักตนนั่นเองกล่าวคือต้องรู้เสมอว่าตนคือใครมีตำแหน่งหน้าที่อย่างไรอยู่ในสถานะใดมีความรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหนตลอดจนมีคุณสมบัติถึงซึ่งความพร้อมมีความถนัดมีสติปัญญามีความสามารถอย่างไรจุดอ่อนจุดแข็งแห่งตนซึ่งต้องสำรวจตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถทักษะการบริหารงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารแล้วจะเป็นผู้ที่สมบูรณ์ไปทุกเรื่องไม่ต้องพัฒนาตนเองซึ่งยังเป็นผู้นำผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต่อบุคคลและงานยังต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในทุก ๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้นไป

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ อำเภอพะเยา, ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

๔. มาตรฐานคือความเป็นผู้รู้จักพอประมาณคือรู้จักความพอดีซึ่งหมายความว่าต้องขอบเขตอำนาจ ความเหมาะสมที่จะบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งต้องรู้ว่าการกระทำนั้นๆหรือเรื่องต่าง ๆ ที่กระทำมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องอะไรบ้างทำแค่ไหนจึงจะทำให้เกิดความพอดีได้สัดส่วนเกิดความสมดุลซึ่งความพอดีจะทำให้เกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง

๕. กาลัญญตาคือความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาซึ่งหมายความว่าผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้ลำดับความสำคัญของงานระยะเวลาจังหวะปริมาณที่เหมาะสมกับห้วงเวลาที่เหมาะสมต้องรู้จักการวางแผนงานให้สอดคล้องกับปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนกันเพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้

๖. ปุริสัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชน สังคม หมายความว่า ความเป็นผู้รู้จักสังคมชุมชนตั้งแต่สังคมที่มีขอบเขตที่กว้างขวางคือสังคมโลกรู้จักสังคมประเทศชาติและในปัจจุบันกำลังจะเข้าสู่สังคมความเป็นอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ตลอดจนชุมชน สังคมรอบๆ หน่วยงานซึ่งเล็กลงมาผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้ว่าในสถานการณ์ใดมีปัญหอะไรมีความต้องการอย่างไรและจะสามารถให้ความช่วยเหลือชุมชนสังคมได้อย่างไรตามอำนาจขอบเขตภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยได้รับมอบหมายต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อตอบสนองตามต้องการในการให้ความช่วยเหลือได้ตรง ถูกต้องตลอดจนการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

๗. บุคคลโรปรัญญตาคือความเป็นผู้รู้จักบุคคลหมายความว่าผู้นำ หรือผู้บริหารต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องในภาพรวมงานไม่ใช่เป็นการรู้จักเฉพาะชื่อของเขาต้องรู้จักอุปนิสัยใจคอพฤติกรรมความรู้ความสามารถงานบรรลุประสิทธิผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนอกจากนั้นต้องรู้จักประโยชน์ที่เขาเหล่านั้นพึงได้การทำงานนั้นไม่ใช่จะใช้ให้เขาทำงานเพียงอย่างเดียวหากแต่ต้องจัดดูแลสวัสดิการอย่างเหมาะสมและต้องให้ทุกคนที่ทำงานได้ประโยชน์ได้พัฒนาตนเองซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารควรรู้ว่าเขาควรได้ประโยชน์อะไรที่จะนำไปสู่ความเจริญของงานแห่งการดำเนินชีวิตที่แท้จริงของทุกคนด้วย

สังคหัตถุ ๔ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ในลักษณะของการมีศิลปะในการทำงาน คือ^{๒๑๒}

ทานคือให้เป็นไปด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละตามความสามารถ ตามศักยภาพนั้นคือผู้บริหารควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ให้ความรัก เมตตาสร้าง

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่, ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.

แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในความเสียสละต่อส่วนรวม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ ประโยชน์ส่วนตนไม่คำนึงถึง

ปิยวาจาคือผู้บริหารควรมีความสุภาพพูดในเชิงสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ สร้างความสามัคคีให้เกิดความรักใคร่ เกื้อกูลกันในหมู่คณะ

อัตถจริยาคือผู้บริหารควรอย่างยิ่งที่ต้องทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสียสละเพื่อส่วนรวม

สมานัตตา คือ ทำตนให้เข้ากับผู้อื่นอย่างเสมอภาค กล่าวคือ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมต่อทุกคนในเรื่องต่างๆ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

บุคลากรทุกคนทราบดีอยู่แล้วว่าโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนตามแนววิถีพุทธ การน้อมนำพระพุทธศาสนา มาใช้ในการจัดการบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก ซึ่งทางโรงเรียนได้ส่งเสริมกิจกรรมตามแนววิถีพุทธให้ทั้งคณะครู บุคลากรและนักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมอยู่เป็นประจำ เช่นการไหว้พระสวดมนต์ การทำบุญตักบาตร การฟังเทศน์ การช่วยงานวัด ตลอดจนการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี เทศกาลต่างๆ การบอกบุญ ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการทำบุญ ฝ่าป่า กฐินและอื่นๆ ในการเรียนการสอนของนักเรียนคณะครูได้สอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ในเนื้อหาบทเรียน และในช่วง Homeroom จะมีการอบรมเรื่องกริยามารยาท คุณธรรม จริยธรรม และเรื่องศีลธรรม ที่มีคุณค่าในการดำรงชีวิตประจำวันตามความเหมาะสมโดยเฉพาะธรรมะกับวัยรุ่น อีกทั้งได้นำค่านิยม ๑๒ ประการมาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อขัดเกลาจิตใจทั้งคณะครู บุคลากรและนักเรียน และจรรโลงใจ สอนเรื่องผลของการกระทำ ปลุกจิตสำนึกให้กระทำดี ละเว้นความชั่ว สร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม^{๒๑๓}

กล่าวโดยสรุปความเป็นภาวะผู้นำยึดหลักธรรมมีเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมมีความริเริ่มงานใหม่ๆโดยมุ่งที่จะให้เกิดผลแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

๔.๒.๒.๒ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ

๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการ ล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้าง

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้หน้าที่ดี^{๒๑๔} ประเด็นที่ ๑ จักขุมา คือจะต้องเป็นผู้มีสายตาที่กว้างไกล มองความถูกต้อง และความผิดพลาด ให้ออกเพื่อนำมาแก้ไข^{๒๑๕}

จักขุมาคือมองการไกล ผู้บริหารต้องวางแผนระบบการเรียนการสอน หรือการบริหารโรงเรียนด้านต่างๆให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในโลกปัจจุบันและในอนาคตคือโลกไร้พรมแดน สังคมโลกในอนาคต จะมีระบบเศรษฐกิจฐานความรู้และการค้าแบบไร้พรมแดน มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นอย่างมาก สังคมโลกจะแคบลงมีการสั่นไหวระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาคนไทยยุคใหม่ เพื่อมีชีวิตที่มีคุณภาพในสังคมไทยยุคใหม่ ภายใต้ บริบทสังคมใหม่ การศึกษาไทยยุคใหม่ควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้^{๒๑๖}

๑. การศึกษาไทยยุคใหม่ เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ เป็นการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศยั่งยืน

๒. การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องมุ่งสั่งสมทุนปัญญาไทยและทุนปัญญาโลก

๓. การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องเน้นผลต่อผู้เรียน ทั้งในระดับนโยบายและระดับการเรียนการสอนโดยกำหนดนโยบายการศึกษาที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวิถีที่ถนัดและสนใจ เรียนอย่างสนุก เล่นให้ได้ความรู้ และมีความสุขกับการเรียน ครูสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสุขกับการทำงาน

๔. การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องมุ่งยกระดับงานให้เป็นแรงคุณภาพ ที่เข้มแข็ง

๒. วิถีโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ ทำตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ มีกตัญญูและมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น^{๒๑๗} ประเด็นที่ ๒ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุทโธ, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตัดสินใจ^{๒๑๘} วิธูโร คือจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การดำเนินอะไรก็ตามถ้าเราทำอย่างตั้งใจ และทำอย่างสม่ำเสมอ มีความเข้าใจในระบบงานก็就会有ความเชี่ยวชาญ คุณลักษณะนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความรู้ความสามารถในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการกระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงานเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับงานด้านการปฏิบัติการ เช่น ผู้บริหารต้องรู้ระบบงานด้านบริหารทุกด้านไม่ว่าจะเป็นระบบบริหารงาน หรือคนที่อยู่ได้บังคับบัญชา (ครูผู้สอน นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน)^{๒๑๙}

๓. **นิสสัยสัมปโน** สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงานมีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ^{๒๒๐} ประเด็นที่ ๓ พึ่งพาผู้อื่นได้ เพราะมีความเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี^{๒๒๑} นิสสัยสัมปโน คือพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ ผู้บริหารต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ประสารให้แต่ละฝ่ายในโรงเรียนทำงานตามกรอบทิศทางที่โรงเรียนต้องการให้บรรลุ และสามารถผูกใจคนให้เป็นที่รักทำให้ผู้บังคับบัญชา ทำงานตามคำสั่งด้วยความสมัครใจ^{๒๒๒}

ซึ่งผู้นำนองค์กรคือโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา สามารถ ประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียนได้

คุณลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงต้องรับผิดชอบในการวางแผนแลควบคุมคนเป็นจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ (จกขุมา) และข้อที่ ๓ (นิสสัยสมปโน) สำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ (วิธูโร) มีความสำคัญน้อยลงมา เพราะผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายงานด้านเทคนิคหรือวิชาการให้ผู้ร่วมงานไปดำเนินการแทนได้ตามความสามารถและความเหมาะสมของผู้นั้นสำหรับผู้บริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อ (จกขุมา วิธูโรและนิสสัยสมปโน) มีความสำคัญเท่าๆ

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

กัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางจะต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องมีปัญญาที่จะมองการณ์ไกลหรือการวางแผนงานในอนาคตและวางแผนตัวเองเพื่อที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไปสำหรับผู้บริหารระดับต้น จะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะข้อ ๒ (วิรุโธ) และข้อ ๓ (นิสสยสมปนโน) เพราะต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานหรือทีมงานอย่างใกล้ชิด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะข้อ ๑ (จกขุมา) ไปด้วย ก็คือ การพัฒนาปัญญาเพื่อเตรียมพร้อมเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางต่อไปจากคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวถึงนั้น^{๒๒๓}

หลักพุทธธรรม ทุติยปาปณิกสูตร นำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะ ที่ผู้นำต้องมีความฉลาด มีวิสัยทัศน์ และมีความชำนาญ หากไม่มี ทั้งสองประการนี้ ย่อมเป็นที่พึงใครไม่ได้^{๒๒๔}

หลักพุทธธรรม เรื่อง ทุติยปาปณิกสูตร ทั้ง ๓ ประการคือ ปัญญา มองไกล , จัดการธุระได้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ การพึ่งพาคนอื่นได้ เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้ง ๓ ประการ ควรอยู่ในลักษณะของผู้ผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ถ้าผู้นำ ผู้บริหารมีลักษณะครบทั้ง ๓ ประการจะสามารถนำองค์กรให้รอดได้เพราะจะสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชักจูงคน บุคลากร ให้ทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างสมครใจ อย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การทำงานแบบพอปกครองลูก ซึ่งเปี่ยมไปด้วยเมตตา จะสามารถจูงใจให้คนทำงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพกว่าการจ้างหรือทำงานแบบหุ่นยนต์^{๒๒๕}

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ พระประพจน์สร้อย ญาณธโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๔ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม

(N = ๒๕)

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
		ความถี่	รูปหรือคนที่
๑.	โรงเรียนศีล ๕ ปฏิบัติตามแนวค่านิยม ๑๒	๒๒	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๒.	จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล วิธูโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ นิสสยสัมปันโนสามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	๒๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒
๓.	ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และรู้จักไตร่ตรอง	๑๘	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๒
๔.	การใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ ประการ คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม	๑๕	๒, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๑
๕.	หลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี	๑๒	๑, ๔, ๗, ๘, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๑๙, ๒๐
๖.	หลักสัปปุริสธรรม ๗ ทำให้พร้อมที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยคุณสมบัติในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมี ๗ ประการ คือ ๑. อัมมัญญตา ๒. อตถัญญตา ๓. อัตตัญญตา ๔. มัตตัญญตา ๕. กาลัญญตา ๖. ปุริสัญญตา ๗. บุคคลโรปรัญญตา	๑๐	๑, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๗, ๑๘
๗.	หลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งเป็นธรรมะแห่งความสำเร็จและก้าวหน้า	๙	๕, ๗, ๑๐, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๒๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับประเด็นลักษณะด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมพบว่า

ลำดับที่ ๑ เห็นพ้องต้องกันถึง ๒๒ รูปหรือคน ดังนี้ โรงเรียนศีล ๕ ปฏิบัติตามแนวค่านิยม ๑๒

ลำดับที่ ๒ เห็นพ้องต้องกันถึง ๒๐ รูปหรือคน ดังนี้ จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล วิจิโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ลำดับที่ ๓ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๘ รูปหรือคน ดังนี้ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และรู้จักไตรตรอง

ลำดับที่ ๔ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๕ รูปหรือคน ดังนี้ การใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ ประการ คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม

ลำดับที่ ๕ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๒ รูปหรือคน ดังนี้ หลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี

ลำดับที่ ๖ เห็นพ้องต้องกันถึง ๑๐ รูปหรือคน ดังนี้ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ทำให้พร้อมที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยคุณสมบัติในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมี ๗ ประการ คือ ๑. ธัมมัญญตา ๒. อตฺถัญญตา ๓. อตฺตัญญตา ๔. มตฺตัญญตา ๕. กาลัญญตา ๖. ปุริสัญญตา ๗. บุคคลโรปรัญญตา

ลำดับที่ ๗ เห็นพ้องต้องกันถึง ๙ รูปหรือคน ดังนี้ หลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งเป็นธรรมะแห่งความสำเร็จและก้าวหน้า

สรุปได้ว่าหลักธรรมข้างต้นผู้นำจะต้องมีจุดหมายที่ชัดเจนให้แก่หมู่ชนและต้องมีจิตมุ่งสู่จุดหมายนั้นพร้อมทั้งนำพาหมู่ชนให้อยู่ร่วมกันมีหลักการอย่างมุ่งมั่นแน่วแน่เพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ผู้นำจะปกครองให้เกิดแบบสามัคคีธรรมนั้น ทำให้บุคลากรอยู่ในความสงบสุขอยู่ภายใต้หลักธรรมจะได้รับความอยู่เย็นเป็นสุข เกิดความร่มเย็นในสถานศึกษาไม่ก่อให้เกิดภัยต่างๆ

๔.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๔.๓.๑ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือในอนาคตที่พึงประสงค์

สรรหาผู้นำที่มีวิธีการทำให้วิสัยทัศน์องค์กรเป็นจริงเป็นรูปธรรม

๑) กระบวนการได้มาของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล ต้องเป็นที่ยอมรับ ต้องกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่ชัดเจน ต้องมีบาร์มี มีลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทุนเป็นต้น^{๒๒๖}

๒) ผู้นำที่ได้รับการสรรหา ต้องเหมาะสมกับเกณฑ์ การสรรหา ทุกประการ^{๒๒๗}

๓) กระบวนการสรรหาผู้นำต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ สมาชิกต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม^{๒๒๘}

๔) องค์กรควรมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ เช่นการศึกษา ดูงาน การศึกษาต่อในขั้นที่สูงขึ้น^{๒๒๙}

๕) ผู้นำต้องแสดงวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงาน ที่แน่ชัด^{๒๓๐}

๖) องค์กรต้องมีเกณฑ์การประเมินผู้นำ ด้วยคณะกรรมการที่เป็นกลาง^{๒๓๑}

๗) การกระจายอำนาจรับผิดชอบ เป็นการกระจายภาระงานด้วย^{๒๓๒}

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจดียานการ ธรรมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ พระประพจน์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันทวิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๘) ต้องสร้างทีมงานเพื่อบริหารองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว^{๒๓๓}

ควรประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะ บริหารกิจการของหมู่คณะหรือประเทศชาติไว้อย่างมากมาย เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง พระพุทธเจ้าทรงเน้นถึงความสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารเป็นอย่างมากที่จะต้องประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนาสามารถสรุปได้ ๓ ประการ คือการบริหารตน เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดีต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดีบริหารคน เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงานคนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้านักบริหารสามารถจัดการกับตนเอง คนได้ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานอย่างแน่นอนหลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เตรียมตัว เพื่อเป็นผู้บริหารควรจะพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน เพราะการพัฒนาทั้ง ๓ ด้านนั้น จะสร้างความสุขให้แก่ตนเองและสังคม^{๒๓๔}

การสรรหาผู้นำที่ดี โดยใช้วิธีการดูจากคุณสมบัติ และเลือกโดยใช้หลักประชาธิปไตยก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว แต่ขอให้เป็นเรื่องที่โปร่งใส ถูกต้องตามทำนอง คลองธรรม ก็เป็นสิ่งที่น่ายกย่อง เพราะเราเป็นโรงเรียนในพระพุทธศาสนา ถ้าฝึกคิดตั้งแต่เริ่มต้น พระพุทธศาสนาก็จะมีหมอง และเราก็ไม่สมควรแอบอ้างชื่อของพระพุทธศาสนา ในการกระทำการอันมิชอบ^{๒๓๕}

๔.๓.๑.๑ ปัจจัย/ตัวชี้วัดที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จ

๑) ผู้นำต้องมีคุณลักษณะตามลักษณะของผู้บริหารที่ดี^{๒๓๖}

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒) ผู้นำใช้อำนาจทั้งจากตำแหน่งหน้าที่ / อำนาจจากบุคคล และอำนาจทางการเมือง ได้อย่างเหมาะสม ตามบริบท^{๒๓๗}

๓) ผู้นำมีพฤติกรรมทั้งด้านกิจสัมพันธ์ / มีความสำเร็จองค์กร และพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับ สร้างความสมัคสมานสามัคคี สร้างความไว้วางใจในมวลสมาชิก^{๒๓๘}

๔) ผู้นำใช้อิทธิพลทั้งสร้างแรงจูงใจ การรับรู้ และใช้กระบวนการอิทธิพลทั้ง ๓ ประเภท ด้วยความจริงใจ^{๒๓๙}

๕) ผู้นำมีกระบวนการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน แน่นนอนทั้งกำหนดวิธีการ มีปฏิทินการทำงานเป็นต้น^{๒๔๐}

ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม จะทำให้ปัจจัยที่สำคัญ ทั้งข้อความของนโยบาย มีความชัดเจน จะได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ องค์กรจะมีศักยภาพและความสามารถที่จะน่านโยบายไปปฏิบัติ และเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติ ที่สำคัญ ผู้นำในองค์กรต้องเข้มแข็ง และมีการกำกับดูแลติดตามประเมินผลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การเสริมแรง ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๔๑}

ปัจจัยที่จะส่งผลส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๖ ประการต่อไปนี้ได้แก่

๑) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision)^{๒๔๒}

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒) มีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้” (Believing that the schools are for learning)^{๒๔๓}

๓) ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing human resources)^{๒๔๔}

๔) ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและนักฟัง” ที่มีประสิทธิภาพ (Being a skill communicators and listener)^{๒๔๕}

๕) ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting proactively)^{๒๔๖} และ

๖) ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking risks)^{๒๔๗}

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้วยการกระตุ้น ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยมีความเป็นผู้นำ ๓รูปแบบคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำจริยธรรม^{๒๔๘}

ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ ต้องยึดมั่นในหลักพระพุทธศาสนา อย่างน้อยที่สุดอยู่ในหลักศีล ๕ ก็เพียงพอ ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ จักขุมา วิจฺจโร นิสสยสัมปันโน จะเป็นตัวส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มการกุศลประสบความสำเร็จ^{๒๔๙} การทำงานต่างๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ที่สำคัญคือผู้นำ ผู้บริหาร ถ้าได้ผู้นำผู้บริหารที่ดี มีคุณสมบัติ มีคุณธรรม

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ พระครูบวรเจตยานุกการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิก “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ พระประพจน์สรวิช ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

มีศีลธรรม มีความเมตตา มีทัศนคติในเชิงบวก และที่สำคัญ ถ้ามีความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาป แล้วจะทำให้การบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน^{๒๕๐}

ปัจจัยที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

๑. ตัวผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอ^{๒๕๑}
๒. นโยบายหรือการวางแผนงานที่ดี^{๒๕๒}
๓. เงินสนับสนุนที่จะนำมาพัฒนา^{๒๕๓}
๔. องค์กรต่างๆ ชุมชนให้การสนับสนุน^{๒๕๔}
๕. ทั้งตัวผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ สุจริต เสียสละ^{๒๕๕}

๔.๓.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยหลักคือ

- ๑) ผู้นำขาดคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร^{๒๕๖}
- ๒) ผู้นำขาดทักษะในการใช้อำนาจ คือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มุ่งทำลาย ขาดความยุติธรรม^{๒๕๗}

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๒} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๓} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕๔} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕๕} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕๖} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕๗} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

- ๓) ผู้นำมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทุจริต คดโกง ขาดความโปร่งใส^{๒๕๘}
- ๔) ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๕) ผู้นำไม่สามารถทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ^{๒๕๙}
- ๖) ผู้บริหารขาดประสบการณ์^{๒๖๐}
- ๗) คาคการณ์ผิดพลาด^{๒๖๑}
- ๘) สภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ^{๒๖๒}
- ๙) เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน^{๒๖๓}
- ๑๐) ผู้นำไม่มีความรู้
- ๑๑) ขาดศีลธรรม จริยธรรม^{๒๖๔}
- ๑๒) การตัดสินใจที่ผิดพลาดโดยไร้ข้อไตร่ตรอง^{๒๖๕}
- ๑๓) ขาดความเชี่ยวชาญด้านการจัดการบริหาร^{๒๖๖}
- ๑๔) ขาดการประสานความร่วมมือ^{๒๖๗}

^{๒๕๘} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๕๙} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๐} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๑} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๒} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๓} สัมภาษณ์ นายศักรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๔} สัมภาษณ์ พระประพจน์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๕} สัมภาษณ์ พระครูบรรเจตญาณการ ธรรมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๖} สัมภาษณ์ พระประพจน์สร้อย ญาณธีโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖๗} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

๑๕) ตัวผู้บริหาร ไม่พัฒนาตนเอง^{๒๖๘}

๑๖) ไม่มีการวางแผน^{๒๖๙}

๑๗) เงินสนับสนุนที่จะนำมาพัฒนา^{๒๗๐}

๑๘) องค์กรต่างๆ ชุมชนให้การสนับสนุน^{๒๗๑}

๑๙) ทั้งตัวผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน ทุกจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม^{๒๗๒}

ปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จได้แก่^{๒๗๓}

๑.ปัจจัยภายในองค์กร

- นโยบายของรัฐบาล
- นโยบายของรัฐมนตรี
- วัฒนธรรมองค์กร
- เลขธิการ สช.
- โครงสร้างองค์กร
- บุคคล
- รายได้
- ต้นทุน

^{๒๖๘} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท, ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง, ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๙} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๐} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๗๑} สัมภาษณ์ นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๗๒} สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ อริยะเครือ, ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา (วัดนางแล) จังหวัดลำปาง, ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๓} สัมภาษณ์ พระครูบวรเจตยานุกการ ธมฺมสิริ (ใจกาศ), ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๒.บริหารจัดการโดยไม่ใช้ข้อมูลจริง การกำหนดตัวชี้วัด การเก็บข้อมูล และรายงานผลที่ล้มเหลว หรือมีการเก็บข้อมูลอยู่เป็นจำนวนมากในองค์กร แต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการที่ผู้บริหารไม่ได้นำเอาข้อมูลจริงใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

๓. กำหนดกลยุทธ์โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยง การตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยขาดวิจรรย์ญาณที่ดี ผู้บริหารไม่ได้คิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ ทำให้เกิดการวางแผนกลยุทธ์ที่ปราศจากการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากกลยุทธ์^{๒๗๔}

ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำ ผู้บริหาร ไม่มีคุณสมบัติ ไร้คุณธรรมไร้ศีลธรรม ไร้ซึ่งความเมตตา มีทัศนคติในเชิงลบ และที่สำคัญ ไร้ซึ่งความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาปแล้ว การบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ย่อมประสบกับความล้มเหลวอย่างแน่นอน^{๒๗๕}

สรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือในอนาคตที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องสรรหาผู้นำที่มีวิธีการทำให้วิสัยทัศน์องค์กรเป็นจริงเป็นรูปธรรมควรประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะ บริหารกิจการของหมู่คณะหรือประเทศชาติไว้อย่างมากมาย เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง พระพุทธเจ้าทรงเน้นถึงความสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารเป็นอย่างมากจะต้องประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนาสามารถสรุปได้ ๓ ประการ คือการบริหารตน เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดี ต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดีบริหารคน เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงาน คนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้านักบริหารสามารถจัดการกับตนเอง คนได้ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานอย่างแน่นอนหลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหารควรที่จะพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน เพราะการพัฒนาที่

๓ ด้านนั้น จะสร้างความสุขให้แก่ตนเองและสังคมการสรรหาผู้นำที่ดี โดยใช้วิธีการดูจากคุณสมบัติและเลือกโดยใช้หลักประชาธิปไตย ก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว แต่ขอให้เป็นเรื่องที่โปร่งใส ถูกต้องตาม

^{๒๗๔} สัมภาษณ์ นายศกรินทร์ จักรสาร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย, ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๗๕} สัมภาษณ์ นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ใน พระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ทำนอง คลองธรรม ก็เป็นสิ่งที่น่ายกย่อง เพราะเราเป็นโรงเรียนในพระพุทธศาสนา ถ้าผิดศีลตั้งแต่เริ่มต้น พระพุทธศาสนาก็จะมัวหมอง และเราก็ไม่สมควรแอบอ้างชื่อของพระพุทธศาสนา ในการกระทำการอันมิชอบ

ปัจจัย/ตัวชี้วัดที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะตามลักษณะของผู้บริหารที่ดี ผู้นำใช้อำนาจทั้งจากตำแหน่งหน้าที่ / อำนาจจากบุคคล และอำนาจทางการเมือง ได้อย่างเหมาะสม ตามบริบทผู้นำมีพฤติกรรมทั้งด้านกิจสัมพันธ์ / มีความสำเร็จองค์กร และพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับ สร้างความสมัครสมานสามัคคี สร้างความไว้วางใจในมวลสมาชิก ผู้นำใช้อิทธิพลทั้งสร้างแรงจูงใจ การรับรู้ และใช้กระบวนการอิทธิพลทั้ง ๓ ประเภท ด้วยความจริงใจ ผู้นำมีกระบวนการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน แน่นนอนทั้งกำหนดวิธีการ มีปฏิทินการทำงานเป็นต้นทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม จะทำให้ปัจจัยที่สำคัญ ทั้งข้อความของนโยบาย มีความชัดเจน จะได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ องค์กรจะมีศักยภาพและความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ และเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติ ที่สำคัญ ผู้นำในองค์กรต้องเข้มแข็ง และมีการกำกับดูแลติดตามประเมินผลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การเสริมแรง ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยที่จะส่งผลส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๖ ประการต่อไปนี้ ได้แก่ ๑) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ๒) มีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้๓) ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ๔) ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและนักฟัง” ที่มีประสิทธิผล ๕) ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงและ๖) ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

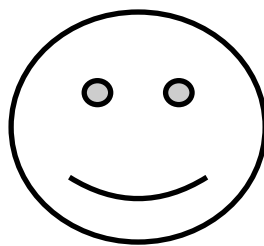
ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ ต้องยึดมั่นในหลักพระพุทธศาสนา อย่างน้อยที่สุดอยู่ในหลักศีล ๕ ก็เพียงพอ ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ จักขุมา วิธูโร นิสสยสัมปันโน จะเป็นตัวส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มการกุศลประสบความสำเร็จ การทำงานต่างๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ที่สำคัญคือผู้นำ ผู้บริหาร ถ้าได้ผู้นำผู้บริหารที่ดี มีคุณสมบัติ มีคุณธรรม มีศีลธรรม มีความเมตตา มีทัศนคติในเชิงบวก และที่สำคัญ ถ้ามีความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาป แล้วจะทำให้การบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

ปัจจัยที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้แก่ ๑. ตัวผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอ๒. นโยบายหรือการวางแผนงานที่ดี๓. เงินสนับสนุนที่จะนำมาพัฒนา๔. องค์กรต่างๆ ชุมชนให้การสนับสนุน๕. ทั้งตัวผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ สุจริต เสียสละปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ได้แก่ ผู้นำขาด

คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารผู้นำขาดทักษะในการใช้อำนาจ คือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มุ่งทำลาย ขาดความยุติธรรมผู้นำมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทุจริต คดโกง ขาดความโปร่งใส ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อประโยชน์ส่วนตนผู้นำไม่สามารถทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จผู้บริหารขาดประสบการณ์คาดการณ์ผิดพลาดสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน ผู้นำไม่มีความรู้ขาดศีลธรรม จริยธรรมการตัดสินใจที่ผิดพลาดโดยไร้ข้อไตร่ตรองขาดความเชี่ยวชาญด้านการจัดการบริหาร ขาดการประสานความร่วมมือตัวผู้บริหาร ไม่พัฒนาตนเอง ไม่มีการวางแผน เงินสนับสนุนที่จะนำมาพัฒนาองค์กรต่างๆ ชุมชนให้การสนับสนุน ทั้งตัวผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน ทุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประสบความล้มเหลวได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กรบริหารจัดการโดยไม่ใช้ข้อมูลจริง กำหนดกลยุทธ์โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยง ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำ ผู้บริหาร ไม่มีคุณสมบัติ ไร้คุณธรรมไร้ศีลธรรม ไร้ซึ่งความเมตตา มีทัศนคติในเชิงลบ และที่สำคัญ ไร้ซึ่งความละเอียด และเกรงกลัวต่อบาปแล้ว การบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ย่อมประสบกับความล้มเหลวอย่างแน่นอน

๔.๓.๒ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบอีกครั้งหนึ่งด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๘ รูปหรือคน ผลการวิจัยพบว่า



นิสสัยสัมปันโน

มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี, มีความซื่อตรง, สนุกกับการทำงาน, สื่อสารดี, ประสานงานดี

จักขุมา

มองการณ์ไกล
มีวิสัยทัศน์
รู้สถานการณ์
วางแผนเตรียมการ
กำหนดเป้าหมาย
สร้างทีมงาน
มาตรฐานการทำงาน

วิธูโร

จัดการธุระดี
มืออาชีพ
เชี่ยวชาญ
แบ่งหน้าที่
สร้างการยอมรับ
ทำตนเป็นแบบอย่าง
สร้างขวัญกำลังใจ

แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักพุทธธรรม
ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ต้องมีความจริงใจ
เต็มใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี จะต้องมิจิตศรัทธา
เสียสละ กล้าทำและทำจริง นอกจากนี้แล้วผู้นำที่ดีต้อง “แหลม” “คม” “หนัก” กล่าวคือ มีปัญญา
เฉียบแหลม ศึกษารอบด้าน เรียกว่า “แหลม” รอบรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียกว่า “คม” และม
ีความหนักแน่น ยอมรับฟัง เรียกว่า “หนัก” ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม
ประสานงานสืบทอด รู้จักจัดรูปแบบของงาน และหาแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้ดี^{๒๗๖} ผู้นำที่ดี

^{๒๗๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหรมณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

จะต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ดำเนินการตามแนวคิดของบูรพาจารย์ที่เคยปฏิบัติกันมา ทำตามคำสั่งสอนของครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ และรู้จักสร้างอัตลักษณ์เป็นของตนเอง^{๒๗๗}

ลักษณะของภาวะผู้นำนั้นประกอบด้วย “รู้” คือ มีความสามารถ มีปัญญา ตัดสินใจ จูงใจ ใช้ปัญญาชี้แนะ “ผู้นำตามธรรมชาติ” คือ ชี้แนะ จูงใจ พัฒนาเชิงวิชาการ รู้ ฉลาด อารมณ์มั่นคง อารมณ์ดี มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทีมงานเข้มแข็ง ผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะดี คุณธรรมเด่น คุณประโยชน์เป็นเลิศ และประสิทธิผลสูง สำหรับผู้นำทางวิชาการนั้นควรมีลักษณะคือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูง ส่งเสริมปฏิรูปการเรียนรู้ มีศักยภาพในสายวิชาการ และแสวงหาความรู้ตลอดเวลา^{๒๗๘} และสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ จูงใจคนได้ดี มีความรับผิดชอบ มีพระเดชพระคุณ มีความรอบรู้และเข้ากับสังคมดี เป็นนักประสาน กระตือรือร้น ทำงานเคียงข้างลูกน้อง และมีความน่าเชื่อถือ^{๒๗๙}

ความเสียสละเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำที่ดี การมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ ผู้นำที่ดีนอกจากรู้จักประสานประโยชน์แล้ว ในตัวผู้นำควรมีความรู้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและถูกต้องตามครรลอง การนำเอาหลักธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาใช้ในการบริหารเพื่อนำพาองค์กรไปในทางที่ดีและเป็นการชี้แนะให้คนในสังคมเห็นและให้ความสำคัญต่อการศึกษานับเป็นประเด็นสำคัญอีกข้อหนึ่งของผู้นำที่ดี เพราะประชาชนจะนำเอาแบบอย่างของผู้นำที่ดีมาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตของเขาเหล่านั้นได้^{๒๘๐} ตัวผู้นำนั้นนับว่าเป็นจุดสำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะผู้นำคิดแล้วทำได้ ผู้นำเป็นตัวอย่าง และผู้นำผลักดันให้เกิดแนวคิดและการพัฒนา โดยผู้นำต้องมีภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

- ๑) มีการปรับตัว
- ๒) มีความโปร่งใส
- ๓) ตรงไปตรงมา
- ๔) มีความรับผิดชอบ

^{๒๗๗} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสรกิจ ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๘} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗๙} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๐} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกธนะ สันทราช, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

๕)ตัดสินใจ

๖)ทำงานเป็นทีม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๒๘๑}

อีกประการหนึ่งลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

๑)มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ เสียสละ มีประสบการณ์ และใช้เทคโนโลยีเป็น

๒)มีคุณธรรม มีพรหมวิหาร บริหารแบบมีส่วนร่วม

๓)พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน “คนสำราญ งานสำเร็จ”^{๒๘๒}

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรม ต้องประกอบด้วย

๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการ ล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ประเด็นที่ ๑ จักขุมา คือจะต้องเป็นผู้มีสายตาวัดกว้างไกล มองความถูกต้องและความผิดพลาด ให้ออกเพื่อนำมาแก้ไข^{๒๘๓}

๒. วิริโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ^{๒๘๔} /ทำตนให้เป็นตัวอย่าง/ ทำงานเป็นทีม /สร้างขวัญกำลังใจ /มีกติกาและมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น^{๒๘๕}

๓. นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงานมีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ^{๒๘๖}

^{๒๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะพระครูวินัยธรสารโกศล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

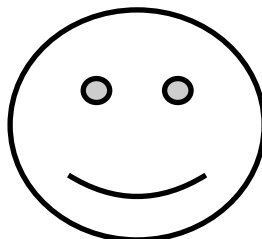
^{๒๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะพระมหาจำลอง พรหมแสน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๓} สนทนากลุ่มเฉพาะนายศิริน ทินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๔} สนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกธนัช สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๕} สนทนากลุ่มเฉพาะพระมหาจำลอง พรหมแสน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหพรหมณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.



ครองตน

พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
พรหมวิหาร, สติ สัมปชัญญะ, หิริโอตตัปปะ, ขันติ โสรัจจะ, สปัจริยธรรม ๗

ครองคน

ประชาสัมพันธ์
สร้างความเข้าใจ
เพื่อนร่วมงาน
พรหมวิหาร
สังคหวัตถุ

ครองงาน

ความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่
ธรรมาธิปไตย
อิทธิบาท ๔

แผนภาพที่ ๔.๒ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการครองตน ครองคน ครองงาน
ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ ลักษณะที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถครองตน ครองคน และ
ครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตน ได้แก่ พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือหลักการครอง
งาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่^{๒๘๗}

^{๒๘๗} สนทนากลุ่มเฉพาะนายศิริน หินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

หลักการพัฒนาดน ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องมีการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน^{๒๘๘} อยู่เป็นประจำเพื่อพัฒนาทักษะของตนเองให้เกิดความชำนาญงานมีการศึกษาต่อการจัดทำงานวิจัยการจัดทำนวัตกรรมใหม่ๆ การนำเสนอโครงการงาน ชิ้นงานการพัฒนางานในภาระรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และ การครองตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารควรปกครองด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ แบบที่ปกครองน้อง พ่อแม่ปกครองลูก^{๒๘๙} ดูแลเอาใจใส่ เอื้ออาทร ให้ความรัก ความเห็นใจซึ่งกันและกัน รับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เปิดใจกว้าง มีสติ สัมปชัญญะ คือความรู้ตัว ผู้นำต้องรู้ตัวเองตลอดเวลาเพื่อให้การประพฤติปฏิบัติมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดมีหิริโอตตัปปะ หิริคือการละอายต่อความชั่ว โอตตัปปะคือการเกรงกลัวต่อบาป มีขันติ โสรัจจะ^{๒๙๐} ขันติ คือความอดทนต่อความตรากตรำ อดทนต่อความทุกข์ อดทนต่อถ้อยคำที่ทำให้เจ็บใจ โสรัจจะ คือความสงบเสงี่ยม เจียมตัว ไม่หยิ่งยะโส ไม่โอ้อวด ไม่ยกตนเสมอท่านมีสัปปุริสธรรม ๗^{๒๙๑} ได้แก่การเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักกาลเวลา รู้จักประมาณ รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล และรู้จักตนเองโดยการค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ แล้วนำความรู้มาใช้ในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ตนเองได้รับความรู้ใหม่ โดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาชีพครูในสาขาที่เกี่ยวข้องทำวิจัยในชั้นเรียน สร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน มีการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญ ศึกษาหาความรู้ทางด้านธรรมมะ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต ยกย่องจิตใจตนเองให้สูงขึ้น และช่วยขัดเกลาความประพฤติ ของนักเรียน

หลักการพัฒนาดน ประกอบด้วย จัดทำโครงสร้างการบริหารวางคนให้เหมาะกับงาน ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ให้การยอมรับ ให้สวัสดิการเช่นให้ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ให้ศึกษาต่อ ผู้บริหารต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด และวินัย-จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัด ครบทุกประการ ทั้งนี้เป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นที่ได้พบเห็นเกิดความรัก เคารพเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหารมีพรหมวิหาร ๔ คือ มีเมตตา กรุณา

^{๒๘๘} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสรกิจ ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘๙} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหวรรณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๐} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๑} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

มูทิตา อุเบกขาสังคหวัตถุ ๔^{๒๙๒} ได้แก่ ทาน ปิยะวาจา อตถจริยา สมานัตตาโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่โดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาชีพครูในสาขาที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อ ศึกษางานและจัดคนให้เหมาะกับงาน สร้างทีมงาน มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล น่าจะมีการให้เบี้ยเลี้ยงคณะครูที่ไปทำงานให้แก่โรงเรียน ในช่วงนอกเวลาทำงาน และหาวิธีการให้คณะครูและบุคลากรได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น และได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เทียบเท่าโรงเรียนอื่น ๆ ในมาตรฐานเดียวกัน เพราะถ้าคณะครูและบุคลากรพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ จะมีความรู้สึกรักในงานของตนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะไม่ใช้เวลาไปทำงานพิเศษอื่นๆซึ่งส่งผลกระทบต่องานหลัก^{๒๙๓}

หลักการพัฒนางาน ประกอบด้วย ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง งานของตนเอง งานของโรงเรียน งานของส่วนรวมเพื่อให้ดีขึ้น สวยขึ้น มีค่ายิ่งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่ยอมรับ และมีมูลค่ามากขึ้นสร้างเครือข่ายในการพัฒนางานของโรงเรียนสร้างโอกาสในการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลงานเข้าประกวด/ นำเสนอสู่สังคม และประชาสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน^{๒๙๔} ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลักมาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ให้ความก้าวหน้าแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม ให้สามารถเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจบูรณาการโดย ยึดหลักธรรมาธิปไตย คือ ความถูกต้อง เหตุและผล ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนา จะต้องเป็นผู้ประสานงานและประสานประโยชน์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์รู้จักใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลจะต้องเข้าใจเข้าถึงและพัฒนารอบรู้และมีข้อมูลทันสมัยมีอิทธิบาท ๔^{๒๙๕}

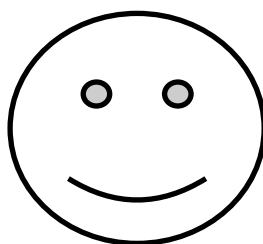
^{๒๙๒} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกธณัช สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๓} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูวินัยธรสารโกศล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๔} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระมหาจำลอง พรหมแสน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๕} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายศิริณ ทินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

ได้แก่นันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมในคณะครูและนักเรียนส่งผลงานเข้าประกวด หรือส่งตัวแทนเข้าแข่งขัน ในกิจกรรมต่างๆ และจัดสรรงบประมาณสำหรับการนำนักเรียนไปแข่งขันในที่ต่างๆ พร้อมทั้งจัดงบประมาณสำหรับรางวัล หรือค่าตอบแทนตามความเหมาะสม อาจจะมียกงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานประจำปีการศึกษา



คุณลักษณะ

ปรับตัว, รับรู้ไว, ตัดสินใจ, ทะเยอทะยาน, ตรงไปตรงมา, พึ่งพาได้, มั่นใจ, รับผิดชอบ

อำนาจ

บังคับบัญชา, ถือกฎหมาย, เชี่ยวชาญ, น่าเชื่อถือ ศรัทธา

พฤติกรรม

มุ่งเน้นความสำเร็จ, มิตรสัมพันธ์, ยอมรับในความคิด, ไว้เนื้อเชื่อใจ

อิทธิพล

สามารถจูงใจ, เกลี่ยกล่อม, เสนอแนะ

ความสำเร็จของเป้าหมาย

การบริหาร คน งาน เงิน และการจัดการ ให้สำเร็จ

แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา ด้านหลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ
ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านหลักภาวะผู้นำ ๕ ประการประกอบด้วย ๑. คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ดีจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีการรับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมในสังคมมีความทะเยอทะยาน^{๒๙๖} มุ่งสู่ความสำเร็จการเปิดเผยตรงไปตรงมาการให้ความร่วมมือการตัดสินใจสามารถฟังได้ ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ มีความมุ่งมั่น มีความมั่นใจมีความรับผิดชอบ เป็นต้นซึ่งถือเป็นคุณลักษณะเด่นๆ ของผู้บริหารโรงเรียน^{๒๙๗}

๒. อำนาจในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญอำนาจจากอ้างอิงยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น^{๒๙๘}

๓. พฤติกรรมพฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ^{๒๙๙} มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ^{๓๐๐} มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน เป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น^{๓๐๑}

๔. อิทธิพลเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม

^{๒๙๖} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายศิริณ หินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๗} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๘} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกธณัฐ สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๙} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายศิริณ หินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๐} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูวินัยธรสารโกศล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๑} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสรกิจ ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

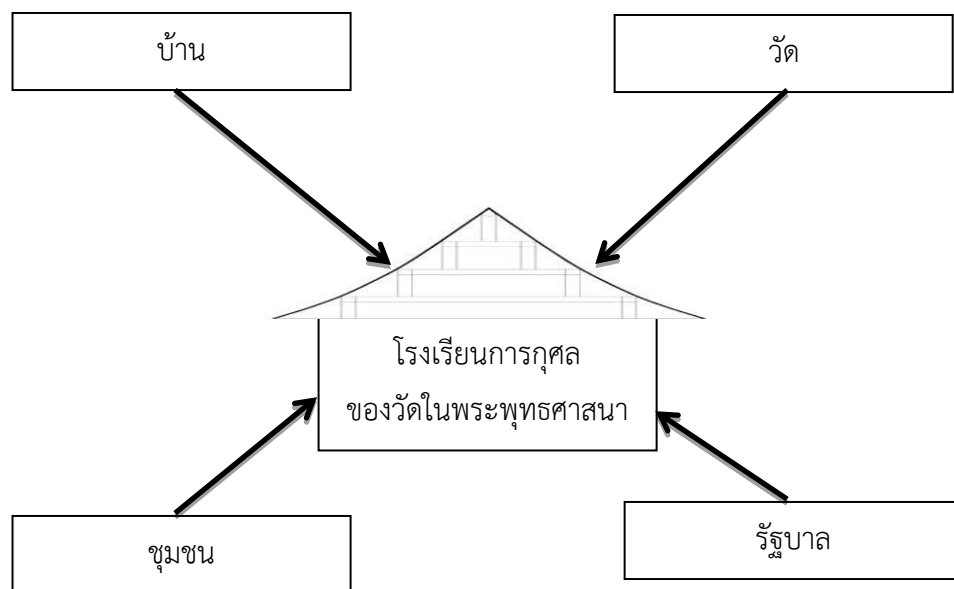
การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำ หวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับเป็นต้น^{๓๐๒}

๕. ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำ^{๓๐๓} จะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคมความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ^{๓๐๔}

^{๓๐๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหรมณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๓} สทนากลุ่มเฉพาะพระมหาจำลอง พรหมแสน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๔} สทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.



แผนภาพที่ ๔.๔ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัด
ในพระพุทธศาสนา ด้านเครือข่ายความร่วมมือ
ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

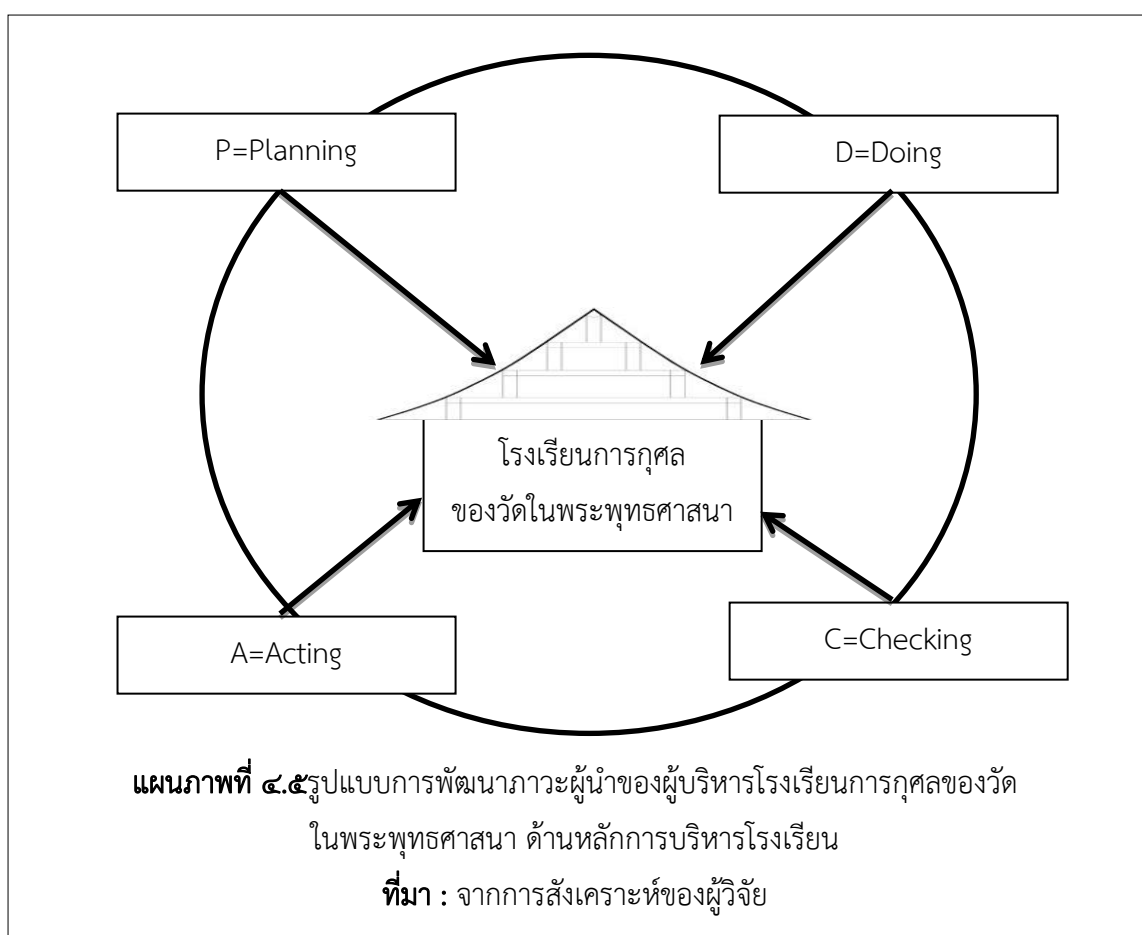
จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นนักประสานสืบทิต^{๓๐๕} โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและชุมชนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาร่วมกันในทุกๆ ฝ่าย^{๓๐๖} โดยในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนที่มีปัญหาและไม่สามารถพัฒนาให้เจริญงอกงามได้ ก็เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ^{๓๐๗} เช่น ปัญหาการทะเลาะวิวาทกับชาวบ้าน ชุมชน หรือแม้กระทั่งกับวัดเอง เป็นต้น ฉะนั้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ผู้บริหารมีอาชีพ

^{๓๐๕} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหรมณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๖} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสรกิจ ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๗} สอนทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

จะต้องพัฒนาศักยภาพตนเอง^{๓๐๘} ด้วยการวางตนให้เหมาะสม รู้จักถนอม บ่มไม่หยิ่ง หรือถือตน รู้จักกาลเทศะ สิ่งใดควรหรือไม่ควร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ เลื่อมใสศรัทธา ทำให้ประชาชนรัก เมื่อมีกิจการงานใดๆ ก็ควรรีบช่วยทันที^{๓๐๙} การนำเด็กนักเรียนช่วยเหลืองานวัด ชุมชน ตลอดจนการทำตามนโยบายของรัฐบาล^{๓๑๐} ก็จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จได้



^{๓๐๘} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๐๙} สอนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกธัช สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๐} สอนทนากลุ่มเฉพาะพระครูวินัยธรสารโกศล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

จากแผนภาพที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารจะต้องบริหารโรงเรียนตามหลักการอันประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารต้องพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ^{๓๑๑}
- ๒) ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกต่อครูในการทำงานสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือและจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน^{๓๑๒}
- ๓) ผู้บริหารต้องจัดทำแบบฟอร์มเป็นตัวอย่างสำหรับแจกให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในงานของตนเองที่รับผิดชอบอยู่^{๓๑๓}
- ๔) ผู้บริหารต้องดำเนินการแสวงหางบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่นไปเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดงบประมาณดำเนินการ^{๓๑๔}
- ๕) ผู้บริหารควรบริหารจัดการงบประมาณด้านการลงทุนก่อสร้างอาคารสถานที่สร้างแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนและงบประมาณการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เพียงพอเพราะงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายตอบแทนบุคลากรเป็นหลักจึงเหลือเงินไม่มากที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น^{๓๑๕}
- ๖) ผู้บริหารควรประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อของบประมาณเพิ่มเติมหรือภาคเอกชนที่สนใจบริจาคสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน^{๓๑๖}
- ๗) ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดแผนงานและโครงการรองรับการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนการบริหารเงินงบประมาณต้องมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในโรงเรียน^{๓๑๗}

^{๓๑๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหรมณี, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๒} สนทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสโรจ ตรี., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๓} สนทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะดร.เอกรักษ์ สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะพระครูวินัยธรสารโกศล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะพระมหาจำลอง พรหมแสน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

๘) ผู้บริหารควรมีการแยกค่าใช้จ่ายตอบแทนบุคลากรและค่าดำเนินการออกจากกันอย่างชัดเจนผู้ที่มีอำนาจสั่งจ่ายเงินของโรงเรียนจึงควรจำแนกเงินค่าตอบแทนรายเดือนให้แก่บุคลากรออกมาส่วนเงินที่เป็นงบดำเนินการก็ส่งมอบให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำเงินไปบริหารตามที่วางแผนไว้ในแผนงานโดยมีการตรวจสอบผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์^{๓๑๘}

๙) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจรักองค์กรจนเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ส่งผลดีต่อโรงเรียนในภาพรวม เช่นการให้ทุนการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพเสริมที่ทำให้เกิดรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนประจำเดือน^{๓๑๙}

๑๐) ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรครูหรือเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความสามารถใกล้เคียงกันจนสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ โดยเฉพาะทักษะที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วนคือทักษะการวางแผนและบริหารงานโครงการที่มีประสิทธิภาพทักษะในการใช้ภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสุดท้ายต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นนักวิจัยโรงเรียนจึงจะเป็นองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพ^{๓๒๐}

๑๑) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการโรงเรียนให้เป็นระบบ มีการกระตุ้นเพื่อปลูกฝังให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการนิเทศติดตามอย่างจริงจัง^{๓๒๑}

๑๒) ครูจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ มีความตระหนัก มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัยในชั้นเรียนการประเมินผลตามสภาพจริง^{๓๒๒}

^{๓๑๘} สทนากลุ่มเฉพาะนายศิริ นินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระราชสิงหวรรณ, รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒๐} สทนากลุ่มเฉพาะพระครูพิศาลสกริก ดร., อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒๑} สทนากลุ่มเฉพาะดร.สุทธิพร สายทอง, รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒๒} สทนากลุ่มเฉพาะนายอวยชัย ศรีตระกูล, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

๑๓) ครูควรมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเปิดตัวเข้าสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นอันเป็นการนำไปจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม^{๓๒๓}

นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนนั้น ผู้บริหารยังมีแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน การจัดให้ครบวงจร การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน การกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่โดยการพัฒนาดังกล่าวยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนางจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือเป็นการบริหารอย่างมีระบบ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) นั่นเองการจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๒๔}

^{๓๒๓} สันทนา กลุ่มเฉพาะ ดร.เอกธณัฐ สันทราย, คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒๔} สันทนา กลุ่มเฉพาะ นายศิริณ หินคง, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

๔.๓.๓ สรุปวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

๑) สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า

๑.๑ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบันหัวใจสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำต้องคิดเป็นสื่อสารชัด และปฏิบัติให้ได้ผล จริยธรรมของผู้นำ คือ รู้จักครองตน ครองคน และครองงาน หลักการครองตน ได้แก่ หลักสุจริต ๓ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักการครองคน ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักการครองงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร ๔ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ รู้จำ รู้ทำ รู้ตน รู้คน รู้งาน และรู้ทัน ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีแต่ความสุข ปลุกฝังวัฒนธรรมที่ดี มีธรรมาภิบาล เรียนรู้สิ่งใหม่ๆตลอดเวลา ในทุกๆด้าน ประชาสัมพันธ์องค์กร สร้างแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่รวดเร็ว มีความเป็นนานาชาติ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการต่างๆ ให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปัญหาและอุปสรรคของผู้นำในการบริหารโรงเรียน คือ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ดีและควบคุมให้ได้ ปัญหาด้านระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพลิกแพลงไปอย่างอื่นได้ ทั้งที่บางสถานการณ์นั้นจำเป็นต้องดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชนและสังคม ประการต่อมาคือ สิ่งสนับสนุนโรงเรียนไม่ว่าจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน เป็นต้น ประการสุดท้ายคือปัญหาด้านยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรอบรู้ในทุกด้านๆ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จุดแข็ง ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑) กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการไตรสิกขา การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ ๒) การพัฒนาการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ๓) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่น ๆ ๔) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กันกับวิทยาลัยสารพัดช่าง

จุดอ่อน ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑) การจัดการไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๒) การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไม่ตรงประเด็นไม่ต่อเนื่อง ๓) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขาดความแน่นอน ๔) ขาดกระบวนการทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติ คุณภาพ

โอกาส ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑) เขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือในด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๒) ได้รับความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นเป็นอย่างดี ๓) โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่นได้สร้างโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนเสริมความรู้ตามความต้องการได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

อุปสรรค ของการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑) นักเรียนส่วนใหญ่ ไม่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ๒) นักเรียนบางส่วนลาออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดเรียนนานไม่มีการลาออก และมีการเข้าออกบ่อย รวมทั้งหลักสูตรไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง

๒) แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๑ ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๒.๑.๑ หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนหลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงานผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน และที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจว่า ลูกน้องคือเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักร การที่จะเข้าไปนั่งในใจคนได้นั้น ผู้บริหารต้องเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเรา และรู้จักใช้พระคุณมากกว่าพระเดช

๒.๑.๒ การบริหารงานบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการจัดการไป

ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมเสมอภาคเป็นกลางและยุติธรรมกับทุกคนซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้มีความมุ่งมั่นขยันอดทนและเป็นคนสู้งานบุคลากรฯ จะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่างได้ การบริหารงานบุคลากรนั้นสิ่งสำคัญจะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มาก รู้จักแบ่งงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน รู้จักการให้ขวัญและกำลังใจแก่ลูกน้อง พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและให้โอกาสแก่ลูกน้องในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๓ การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๑. มีการจัดระบบสวัสดิการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ๒. มีการยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้เรียนสู่โรงเรียนนำเรียนรู้อีก ๓. มีการพัฒนาการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ให้เป็นที่ยอมรับด้วยกลไกการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มปริมาณ และการให้ได้มาซึ่งผู้เรียนที่มีคุณภาพ ๔. การสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตด้วยธรรมและปัญญาทางสังคมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ๕. การปรับระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานเน้นอัตลักษณ์พุทธศาสนา ๖. การสร้างความพร้อมแก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการรับการศึกษาจากระบบการศึกษา ๗. การสร้างความแข็งแกร่งในภูมิความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์ และยอมรับจากสังคม ๘. กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และผลักดันให้เป็นมติของมหาเถรสมาคมในการให้โรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา วางมาตรการจูงใจในการสอบธรรมศึกษาให้มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น ๙. กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการสร้างเยาวชนที่ดีในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่เชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากรจาก สำนักงานหน่วยงานราชการ หรือการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรของโรงเรียน ๑๐. แสวงหาความร่วมมือกับโรงเรียน หรือชุมชนในพื้นที่เพื่อการขยายการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนผ่านกลไกหลักของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ๑๑. จัดหาทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาเพื่อการรองรับการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ๑๒. การคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาดีเด่น มอบรางวัลแก่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคัดเลือกโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อการอุดหนุนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนนำร่องในการเสริมสร้างศาสนทายาทที่ดี

๒.๒ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม

๒.๒.๑ การบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาความเป็นภาวะผู้นำยึดหลักธรรมมีเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมมีความริเริ่มงานใหม่ๆโดยมุ่งที่จะให้เกิดผลแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป การบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยโรงเรียนศีล ๕ ปฏิบัติตามแนวค่านิยม ๑๒ ต้องมีจักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล วิธูโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และรู้จักไตร่ตรอง การใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ ประการ คือหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่อย่างมีความสุข สามัคคี หลักสัปปุริสธรรม ๗ ทำให้พร้อมที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยคุณสมบัติในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมี ๗ ประการ คือ ๑. อัมมัญญูตา ๒. อัตถัญญูตา ๓. อัตตัญญูตา ๔. มัตตัญญูตา ๕. กาลัญญูตา ๖. ปุริสัญญูตา ๗. บุคคลโรปรัญญูตา และหลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งเป็นธรรมะแห่งความสำเร็จและก้าวหน้า

๒.๒.๒ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หลักพุทธธรรม เรื่อง ทุติยปาปณิกสูตร ทั้ง ๓ ประการคือ ปัญญามองไกล , จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ การพึ่งพาคนอื่นได้เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้ง ๓ ประการ ควรอยู่ในลักษณะของผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ถ้าผู้นำ ผู้บริหารมีลักษณะครบทั้ง ๓ ประการจะสามารถนำองค์กรให้รอดได้เพราะจะสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชักจูงคน บุคลากร ให้ทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างสมัครใจ อย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การทำงานแบบพออุปครองลูก ซึ่งเปี่ยมไปด้วยเมตตา จะสามารถจูงใจให้คนทำงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพกว่าการจ้าง หรือทำงานแบบหุ่นยนต์หลักธรรมข้างต้นผู้นำจะต้องมีจุดหมายตางามที่ชัดเจนให้แก่หมู่ชนและต้องมีจิตมุ่งสู่จุดหมายนั้นพร้อมทั้งนำพาหมู่ชนให้อยู่ร่วมกันมีหลักการอย่างมุ่งมั่นแน่วแน่เพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ผู้นำจะปกครองให้เกิดแบบสามัคคีธรรมนั้น ทำให้บุคลากรอยู่ในความสงบสุขอยู่ภายใต้หลักธรรมจะได้รับความอยู่เย็นเป็นสุข เกิดความร่มเย็นในสถานศึกษาไม่ก่อให้เกิดภัยต่างๆ

๓) สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ สามารถสรุปได้ตามแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง“รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ”ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



จากแผนภาพที่ ๔.๖ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือประกอบหลักการ ๕ ประการ คือ

ประการที่ ๑ หลักพุทธธรรมได้แก่ จักขุมา วิฐุโร และนิสสัยสัมปันโน

ประการที่ ๒ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน

ประการที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ

ประการที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช)

ประการที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี

โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ

๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการ ล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ประเด็นที่ ๑ จักขุมา คือจะต้องเป็นผู้มีสายตาทิ่กว้างไกล มองความถูก และความผิดพลาด ให้ออกเพื่อนำมาแก้ไข

๒. วิฐุโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ /ทำตนให้เป็นตัวอย่าง/ ทำงานเป็นทีม /สร้างขวัญ กำลังใจ /มีกติกามีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น

๓. นิสสัยสัมปันโน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงานมีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ

ลักษณะที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตน ได้แก่ พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือหลักการครองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ในแต่ละประเด็นคือ

๑. คุณลักษณะเช่นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์/การรับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมในสังคม/ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ/การเปิดเผยตรงไปตรงมา/การให้ความร่วมมือ/การตัดสินใจ/สามารถฟังได้ /ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ /มีความมุ่งมั่น /มีความมั่นใจ/มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

๒. อำนาจในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญอำนาจจากอ้างอิงยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น

๓. พฤติกรรมพฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน เป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

๔. อิทธิพลเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำ หวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับ เป็นต้น

๕. ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำ จะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคมความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ

หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช)ควรสร้างความร่วมมือกันระหว่าง บ้าน วัด รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน เพื่อประสานความร่วมมือกันทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ประสานงานสิบทิศ

นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนนั้น ผู้บริหารยังมีแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป เช่นการบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน การจัดให้ครบวงจร การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน การกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่โดยการพัฒนาดังกล่าวยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนางานวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือเป็นการบริหารอย่างมีระบบ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน

(Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) นั้นเองการจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ๒) เพื่อเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการใน การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ในภาคเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป และปัญหา อุปสรรคของภาวะผู้นำของการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
- ๓) วิเคราะห์คุณลักษณะการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล
- ๔) สังเคราะห์และพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนการกุศลตามหลักพุทธธรรม
- ๕) ร่างคุณลักษณะผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- ๖) สร้างแบบจำลอง การพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามหลักพุทธธรรม โดยกระบวนการ Focus Group จากผู้เชี่ยวชาญ
- ๗) วิเคราะห์และประเมินคุณภาพ การพัฒนาผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม โดยทำ Focus Group จากผู้เชี่ยวชาญ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๑) ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน ได้แก่

๑.๑ คุณลักษณะ เช่น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในสังคม ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ การเปิดเผยตรงไปตรงมา การให้ความร่วมมือ การตัดสินใจ สามารถฟังได้ ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

๑.๒ อำนาจ ในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติไปในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิงยอมปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น

๑.๓ พฤติกรรม พฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน เป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

๑.๔ อิทธิพล เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำ หวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับ เป็นต้น

๑.๕ ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สม่่าเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ

ลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ต้องมีความจริงใจ เต็มใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ต้องมีจิตศรัทธาเสียสละ กล้าทำและทำจริง นอกจากนี้แล้วผู้นำที่ดีต้อง “แหลม” “คม” “หนัก” กล่าวคือ มีปัญญา ฉียบแหลม ศึกษารอบด้าน เรียกว่า “แหลม” รอบรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียกว่า “คม” และมีความหนักแน่น ยอมรับฟัง เรียกว่า “หนัก” ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ประสานงานสืบทิศ รู้จักจัดรูปแบบของงาน และหาแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ดำเนินการตามแนวคิดของบูรพาจารย์ที่เคยปฏิบัติกันมา ทำตามคำสั่งสอนของครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ และรู้จักสร้างอัตลักษณ์เป็นของตนเอง

หัวใจสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำต้องคิดเป็น สื่อสารชัด และปฏิบัติให้ได้ผล จริยธรรมของผู้นำ คือ รู้จักครองตน ครองคน และครองงาน หลักการครองตน ได้แก่ หลักสุจริต ๓ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักการครองคน ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักการครองงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร ๔ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ รู้จำ รู้ทำ รู้ตน รู้คน รู้งาน และรู้ทัน ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีแต่ความสุข ปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดี มีธรรมาภิบาล เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ในทุกๆ ด้าน ประชาสัมพันธ์องค์กร สร้างแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่รวดเร็ว มีความเป็นนานาชาติ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการต่างๆ ให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คือ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ดีและควบคุมให้ได้ ปัญหาด้านระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพลิกแพลงไปอย่างอื่นได้ ทั้งที่บางสถานการณ์นั้นจำเป็นต้องดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชนและสังคม ประการต่อมาคือ สิ่งสนับสนุนโรงเรียนไม่ว่าจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน เป็นต้น ประการสุดท้ายคือปัญหาด้านยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรอบรู้ในทุกด้านๆ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕.๑.๒ ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ได้แก่ ๑) สร้างและเรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒) เป็นนักคิดนักพัฒนา ๓) สร้างทีมงานด้วยการพิจารณาคน “ให้เป็น” หลักการปฏิบัติและวิธีการ ประกอบด้วย ๑. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการ

พัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ๒. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม ๓. บริหารงานในรูปแบบภาวะผู้นำ ๔. สร้างขวัญและกำลังใจ ๕. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ปัจจุบันมีหลักในการบริหารโดยใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงาน ที่ทุกคนต้องคิดและทำร่วมกัน ทุกฝ่ายบุคลากร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน

หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย ๑. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) ๒. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น ๔. ทำงานยึดส่วนรวมเป็นหลัก ๕. ไม่ยอมอ่อนน้อมในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ๖. รู้จักฟัง ๗. มีความโปร่งใส ๘. มีสติ

นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนนั้น ผู้บริหารยังมีแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน การจัดให้ครบวงจร การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน การกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาดังกล่าวยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนางานจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือเป็นการบริหารอย่างมีระบบ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) นั่นเอง การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงานผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน และที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจว่า ลูกน้องคือเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักร การที่จะเข้าไปนั่งในใจคนได้นั้น ผู้บริหารต้องเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเรา และรู้จักใช้พระคุณมากกว่าพระเดช

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย ๑) ประชุมชี้แจงสร้างการยอมรับในกติกา กฎเกณฑ์องค์กร รวมถึงสถานะผู้นำองค์กร ๒) ผู้นำแจ้งแนวปฏิบัติวิธีการทำงานแบบธรรมาภิบาล ด้วยหลักนิติธรรม/หลักคุณธรรม/หลักความโปร่งใส/ หลักการมีส่วนร่วม / หลักความรับผิดชอบต่อ/และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ข้อมูลของโรงเรียนเป็นฐาน

๒.๑ จัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรที่เหมาะสม วางคนให้ถูกกับงาน

๒.๒ กำหนดแนวการทำงานแบบ PDCA

๒.๓ กำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานและมีบทลงโทษ

๒.๔ จัดทำปฏิทินการทำงาน มีระบบตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

๒.๕ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างสวัสดิการต่างๆให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒.๖ สร้างบรรยากาศในที่ทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน

โดยการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ดังนั้นจะต้องกระจายหรือมอบอำนาจในการจัดการไปให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดการ ตั้งแต่ขั้นของการวางแผน มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธา และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม การบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และยุติธรรมกับทุกคน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้ มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน และเป็นคนสู้งาน บุคลากรฯ จะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่าง มีความรับผิดชอบ สูง “ความรับผิดชอบ” เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะ ความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จ แม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของโรงเรียนเกิดความผิดพลาด ในฐานะผู้บริหารฯ จำเป็นต้อง ยอมรับและรับผิดชอบโดยไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวคิดและวิธีการ ใหม่ๆมาปฏิบัติในโรงเรียนบ้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงการเป็น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำสูง

การบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย ๑. สร้างความมั่นคงในระบบการบริหารบุคลากร ด้วยการผลักดันให้มีการบรรจุครูประจำ ๒. มีการกำหนดคุณสมบัติของครู ที่จะต้องมีใบอนุญาต ประกอบอาชีพ ๓. มีการตั้งคณะกรรมการบริหารการศึกษา ในการดำเนินการจัดการศึกษาทั้ง พระสงฆ์และฆราวาส ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ๔. ดำเนินการจัดตั้งการลงทูลสวัสดิการเพื่อนำงบประมาณ มาช่วยสนับสนุนระบบการบริหารบุคลากรหรือจัดตั้งเป็นสหกรณ์ครูโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา ๕. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของบุคลากรเป็นสมาคมครูโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา ๖. นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๗. สร้างระบบการบริหารจัดการระบบการเงินการคลังที่ผ่านมาของโรงเรียนให้เป็นระบบ และปรับ ระบบการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ๘. สร้างทัศนคติ และพัฒนาขีดความสามารถแก่ บุคลากรที่ดำเนินงานการเงิน การคลัง ให้มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการวางมาตรการในการเพิ่มมี ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และพัสดุโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ๙. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุนการพัฒนาสู่โรงเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๑๐. จัดทำฐานระบบข้อมูลการบริหารจัดการการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ และสร้างเป็นมาตรฐานข้อมูล ผลักดันสู่การพัฒนาของทุกโรงเรียน ๑๑. ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของระบบโรงเรียนให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และสามารถเชื่อมโยงโรงเรียนทั้ง

ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๒. พัฒนาระบบเว็บไซต์ของโรงเรียนให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และสามารถเชื่อมโยงกับส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๓. จัดหาทุนการศึกษาเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาทางวุฒิการศึกษาแก่บุคลากร ๑๔. โรงเรียนจะต้องแสวงหาความร่วมมือกับโรงเรียนอื่นๆ ที่มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระหว่างกัน และให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการเชื่อมความสัมพันธ์ และการพัฒนาร่วมกัน ทั้งนี้เน้นการมีพันธสัญญาที่เป็นรูปธรรม ต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ๑๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการรองรับการจัดการศึกษาระดับนานาชาติ

๒) การบูรณาการหลักการบริหารกับการจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในปัจจุบันสังคมไทยมีความคาดหวังและมีความตื่นตัวที่จะได้ผู้นำ ผู้บริหารที่เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ดีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้นั้น ควรต้องมีคุณธรรมพื้นฐานต่อไปนี้ ๑. มีคุณธรรมต่อตนเอง คือ มีการครองตนอย่างเหมาะสม ๒. มีคุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน คือ มีการครองคนอย่างเหมาะสม ๓. มีคุณธรรมต่อหน้าที่การงาน คือ มีการครองงานอย่างเหมาะสม

๓) ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้นำ สามารถสรุปได้ดังนี้ ๑. แกรงบันดาลใจ คือพลังปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ส่งเสริมผลักดันให้บุคคลทำงานเชิงรุกเข้าสู่เป้าหมายชีวิต ๒. ทศนคติเชิงบวก หรือทศนคติเชิงสร้างคือการมองโลกในแง่ดี และหลีกเลี่ยงการมองโลกในแง่ร้ายที่อาจทำลายขวัญกำลังใจของตนเองและผู้อื่น ๓. ความเป็นนักสู้ผู้เสียสละ คือการทำหน้าที่ในลักษณะที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Service above self” หรืออาจแปลว่า “ให้บริการเหนือตนเอง” ถ้าจะขยายความก็คือ นักสู้ผู้เสียสละคือ นักสู้แบบถวายหัว หรือถวายชีวิตเพื่อผู้อื่น เพื่อประเทศชาติ และเพื่อมวลมนุษยชาติ ๔. ความมีภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความกล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำ จึงมีพลังความสามารถในการสร้างศรัทธาบาารมีให้บุคคลอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามหรือเกิดความยอดตามด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ไม่ใช่ด้วยการบังคับข่มขู่หรือใช้อำนาจ

๔) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คุณลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงต้องรับผิดชอบในการวางแผนแลควบคุมคนเป็นจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ (จกขุมา) และข้อที่ ๓ (นิสสยสมปนโน) สำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ (วิรูโ) มีความสำคัญน้อยลงมา เพราะผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายงานด้านเทคนิค หรือวิชาการให้ผู้ร่วมงานไปดำเนินการแทนได้ตามความสามารถและความเหมาะสมของผู้นั้นสำหรับผู้บริหาร

ระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อ (จกขุมา วิฐโรและนิสสยสมปนโน) มีความสำคัญเท่า ๆ กัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางจะต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องมีปัญญาที่จะมองการณ์ไกลหรือการวางแผนงานในอนาคตและวางแผนตัวเอง เพื่อที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไปสำหรับผู้บริหารระดับต้น จะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะข้อ ๒ (วิฐโร) และข้อ ๓ (นิสสยสมปนโน) เพราะต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานหรือทีมงานอย่างใกล้ชิด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะข้อ ๑ (จกขุมา) ไปด้วย ก็คือ การพัฒนา ปัญญาเพื่อเตรียมพร้อมเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางต่อไปจากคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวถึงนั้น

หลักพุทธธรรม ทุติยาปณิกสูตร นำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะ ที่ผู้นำต้องมีความฉลาด มีวิสัยทัศน์ และมีความชำนาญ หากไม่มี ทั้งสองประการนี้ ย่อมเป็นที่พึ่งใครไม่ได้ หลักพุทธธรรม เรื่อง ทุติยาปณิกสูตร ทั้ง ๓ ประการคือ ปัญญามองไกล , จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพึ่งพาคนอื่นได้เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้ง ๓ ประการ ควรอยู่ในลักษณะของผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ถ้าผู้นำ ผู้บริหารมีลักษณะครบทั้ง ๓ ประการจะสามารถนำองค์กรให้รอดได้เพราะจะสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชักจูงคน บุคลากร ให้ทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างสมใจ อย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การทำงานแบบพอปกครองลูก ซึ่งเยี่ยมไปด้วยเมตตา จะสามารถจูงใจให้คนทำงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพกว่าการจ้าง หรือทำงานแบบหุ่นยนต์

๕.๑.๓ ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ประกอบหลักการ ๕ ประการ คือ ประการที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จกขุมา วิฐโร และนิสสยสมปนโน ประการที่ ๒ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ประการที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ ประการที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) และประการที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ ๑. จกขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการ ล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ประเด็นที่ ๑ จกขุมา คือจะต้องเป็นผู้มีสายตาวัดที่กว้างไกล มองความถูก และความผิดพลาด ให้ออกเพื่อนำมาแก้ไข ๒. วิฐโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จัดวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ /ทำตนให้เป็นตัวอย่าง/

ทำงานเป็นทีม /สร้างขวัญกำลังใจ /มีกติกามีมาตรฐานเดียวกัน เป็นต้น ๓. นิสัยสัมพันธ์กัน สามารถเป็นพึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กร ต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ

ลักษณะที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตน ได้แก่ พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือหลักการครองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ในแต่ละประเด็นคือ ๑. คุณลักษณะ เช่นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์/การรับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมในสังคม/ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ/การเปิดเผยตรงไปตรงมา/การให้ความร่วมมือ/การตัดสินใจ/สามารถฟังได้ /ต้องการอำนาจและมีแรงจูงใจในอำนาจ /มีความมุ่งมั่น /มีความมั่นใจ/มีความรับผิดชอบต่อ เป็นต้น ๒. อำนาจ ในการบริหารงาน ผู้นำต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจเป็นขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่น ให้ปฏิบัติไปในทางที่ต้องการ อาจเป็นอำนาจจากตำแหน่ง อำนาจจากบุคคลหรืออำนาจทางการเมือง เพื่อใช้ในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากอ้างอิงยอมรับปฏิบัติตามเพราะความเลื่อมใส ศรัทธา เป็นต้น ๓. พฤติกรรม พฤติกรรมของผู้นำองค์กรมีหลายประเภทเช่น พฤติกรรมที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทของผู้นำ มีกรอบงานที่มอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อ มีกระบวนการทำงาน มีปฏิทินการทำงาน เป็นต้น หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ต้องการการยอมรับในความคิด ต้องการความไว้วางใจ ต้องการความชื่นชม แสวงหาคำแนะนำ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ๔. อิทธิพล เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ โดยการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของคนอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้อิทธิพลด้านการจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังปฏิบัติตาม ทั้งๆที่ผู้ตามมีสิทธิ์จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการของอิทธิพล ที่มี ๓ ประเภทคือ ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อหวังสิ่งตอบแทน รางวัล ๒. ปฏิบัติตามเพราะความผูกพัน ปฏิบัติตามตามคำขอร้องด้วยความเต็มใจ หรือ ๓ กระบวนการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เพื่อเอาใจผู้นำ หวังผลรับความเมตตา ต้องการการยอมรับ เป็นต้น ๕. ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพราะเชื่อว่าผลงานที่ออกมาจะบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งผู้ปฏิบัติเชื่อว่าด้วยภาวะผู้นำ จะทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

สม่ำเสมอ และถือเป็นความภูมิใจของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทั้ง ๔ ด้าน คือ คน งาน เงิน การจัดการ ให้ประสบผลสำเร็จ

หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) ควรสร้างความร่วมมือกันระหว่าง บ้าน วัด รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน เพื่อประสานความร่วมมือกันทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ประสานงานสิบทิศ

นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนนั้น ผู้บริหารยังมีแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน การจัดให้ครบวงจร การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน การกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาดังกล่าวยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนางานจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือเป็นการบริหารอย่างมีระบบ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) นั่นเอง การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

๕.๒.๑ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ พบว่า การบริหารและการจัดการในโรงเรียน จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือธรรมนูญโรงเรียน ปรับปรุงหรือทบทวนระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการเงินให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการทำงานส่วนใหญ่ จะมีการประชุมหารือกันโดยตลอด มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีการกระจายงานตามบทบาทหน้าที่ วางคนให้เหมาะสมกับงาน และทีมงานส่วนใหญ่มีความสามารถและที่สำคัญทำงานด้วยใจ ไม่ได้เห็นแก่อาณัติ สิ้นจ้าง ทำงานอย่างทุ่มเท ทำให้งานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายเกินกว่าร้อยละ ๙๐ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์**

ผาณส่วโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า ด้านการปกครอง มีการใช้หลักการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ภายใต้กรอบของกฎหมายมหาเถรสมาคม แต่พบข้อจำกัดในการทำงานของพระสงฆ์บางรูปยังไม่เป็นระบบ ด้านการศาสนศึกษา มีการให้การศึกษาทางโลกและทางธรรมซึ่งโดยทั่วไปอยู่ในระดับพอใจแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ที่ประสิทธิภาพของครูผู้สอน ด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในรูปแบบของการมอบทุนการศึกษา แก่พระภิกษุสามเณรที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และพบว่าคณะสงฆ์ขาดทักษะในการบริหารจัดการการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ มีการเผยแผ่แบบที่ทำงานโดยทำงานเชิงรุก และใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับงานด้านการเผยแผ่ ถึงแม้จะมีพระภิกษุที่มีความรู้มากแต่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการทำการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ มีความโดดเด่นทางด้านสถาปัตยกรรมที่ดำรงไว้ ซึ่งรูปแบบอันเป็นล้านนา อารามวัดซึ่งเอกลักษณ์ของภาคเหนือ แต่เป็นการสร้างเสนาสนะมากเกินไปจนความจำเป็น โดยบางแห่งขาดการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือสังคมในมิติต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับงานด้านนี้ ผู้บริหารควรมีการสร้างจิตสำนึกของคณะสงฆ์บนฐานความคิดที่ว่ามีชีวิตอยู่เพื่อสังคมและอยู่ได้ด้วยดี^๑ และสอดคล้องกับ**อนุวัตรกระสังข์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น^๒ และสอดคล้องกับ **ปรีชา กันธิยะ** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมใน

^๑พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ผาณส่วโร), “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๒อนุวัตร กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

การสอนศีลธรรมประกอบด้วยปรัชญา คือคุณธรรมนำความรู้ สร้างทักษะอาชีพ พัฒนาสังคม วิทยาศาสตร์ คือเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ พัฒนามาตรฐานอาชีพ อนุรักษ์สืบทอด ศาสนพิธี พัฒนาคณ ตีมีคุณธรรมและความสมานฉันท์ให้สังคมเป็นสุขตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาและปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ในด้านพันธกิจมุ่งที่จะปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บูรณาการระบบ ศาสนาวัฒนธรรม ร่วมกับระบบการศึกษาพัฒนาจิตใจและความสามารถให้เยาวชนร่วมพัฒนาสังคม และส่วนรวมและเป้าหมาย คือการมุ่งที่จะพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม โดยอบรม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่เด็กและเยาวชนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนมากเห็นว่าด้าน ปัญหาในการบริหารโรงเรียนพระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรมที่พึงประสงค์ ควรบริหารจัดการ บุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ควรวางแผนร่วมกันทั้งผู้สนับสนุนและผู้รับผิดชอบ ด้านสภาพการจัดหลักสูตรและการสอนศีลธรรม ควรจัดการศึกษาหลักธรรมโดยใช้เทคนิคและวิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ ด้านสภาพการนิเทศการ สอน พระนิเทศมีน้อยโรงเรียนต้องการพระนิเทศโดยตรง ด้านสภาพการพัฒนาการสอนควรพัฒนา คุณภาพการบริหารโดยการอบรมด้านกระบวนการและแนวทางในการเรียนการสอนให้แก่พระสอน ศีลธรรม ด้านสภาพการจัดสื่อการสอนยังขาดสื่อการสอนและงบประมาณในการจัดทำสื่อไม่เพียงพอ ด้านสภาพการจัดกิจกรรมควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมในวันสำคัญทางศาสนา ด้านสภาพ การบริหารงบประมาณบริหารงบประมาณโดยเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ ด้านสภาพการประเมินผลประเมินทั้งการเรียนการสอน หลักสูตรและวิธีการสอน ด้านสภาพการ บริหารทั่วไปสภาพอาคารสถานที่มีความพร้อมและเหมาะสมควรจัดห้องจริยธรรมในโรงเรียน^๓

๕.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า หลักการปฏิบัติและ วิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย การดำเนินการเลือกผู้นำ ทีมงานผู้บริหาร กำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาท หน้าที่ของแต่ละคน แต่งตั้งบุคคลให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ และจัดตั้งทีมงาน มีการ ประเมิน สรุปผลงานในการพัฒนางาน และที่สำคัญที่สุดต้องเข้าใจว่า ลูกน้องคือเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักร การที่จะเข้าไปนั่งในใจคนได้นั้น ผู้บริหารต้องเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม รู้จัก สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเรา และรู้จักใช้พระคุณมากกว่าพระเดช ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ญาณส่วโร)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การ พระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน” ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ด้านการปกครอง พบว่า

^๓ปรีชา กันธิยะ, “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”, **วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑).

การทำงานเป็นทีมจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ด้านการศาสนศึกษา พบว่า กระบวนการจัดการองค์การเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีการใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญที่สุดด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า การสร้างแรงจูงใจ จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดด้านการเผยแผ่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ด้านสาธารณูปการพบว่า กระบวนการทางการวางแผน จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดและด้านสาธารณสงเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดส่วนหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนหลักธรรมสำหรับการพัฒนาดน ได้แก่ ปาปนิกรรม ๓ หลักธรรมสำหรับการพัฒนาดน ได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ และหลักธรรมสำหรับการพัฒนางาน ได้แก่ อิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่ตั้งเป้าหมายไว้^๔ และสอดคล้องกับ **อนุวัตร กระสังข์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเริ่ดอร่อยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุสมัยใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกาย วาจา ใจมีความยุติธรรมและละเอียดรอบคอบ ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต ไม่หลอกลวง และไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม^๕

และสอดคล้องกับ **อาชาดา สุตเส้นผม** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนากรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยรวมในแต่ละด้าน อยู่ใน

^๔ พระครูสังวรสุตกิจ (อนันต์ ญาณสวโร), “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕ อนุวัตร กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาด้านการบริหารระดับค่า ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๘ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านความรู้ทั่วไป ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ๓. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕. ด้านทาน ๖. ด้านปิยวาจา ๗. ด้านอรรถจริยา ๘. ด้านสมานัตตตา ๒) หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถดำเนินธุรกิจพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงานมุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ก.พ. (สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ) และยุทธศาสตร์ของพนักงานเป็นหลัก ไม่ได้เน้นการพัฒนาตามแนวสังคหวัตถุ ๔ เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมจากครอบครัวหรือครูบาอาจารย์ การใช้หลักพุทธธรรม สามารถทำได้เฉพาะผู้ที่เปิดใจให้กว้าง รับฟังเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรมและความยุติธรรม เท่านั้น ถ้าภายในหน่วยงานมีบุคลากรดังกล่าวนี้ก็ไม่สามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ให้ก่อประโยชน์ได้ ๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรมสามารถดำเนินการพัฒนาได้ ตามองค์ประกอบส่วนที่สำคัญแนวหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ตาม Model ที่ค้นพบ ดังนี้ การพัฒนากกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามนโยบายขององค์กรต้องทำอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา และองค์ประกอบ ด้านบรรยากาศ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการอบรมด้านการปฏิบัติ ด้านกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหาร ด้านการจัดการ จึงทำให้องค์กรมีความเจริญอย่างยั่งยืน^๖

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ พบว่า

รูปแบบที่ ๑ หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิรุโ และนิสสยสัมปโน ซึ่งสอดคล้องกับ **อภิญา ศรีเครือตง** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญ

^๖ อาธาดา สุตเส้นมม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสัยยัสมัปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถครองใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือประสานให้องค์การเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต”

รูปแบบที่ ๒ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **สุรินทร์ธร ศิริกุล** ได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbilty มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ

รูปแบบที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล และสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ **ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๑) หลักการพื้นฐาน ๒) วัตถุประสงค์ ๓) การประเมิน ๔) การปฏิบัติงาน ๕) การเข้ารับการพัฒนา ๖) การให้รางวัล ๗) การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู โดยรูปแบบการพัฒนานี้เสนอว่า ควรดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรที่ผลการประเมินบ่งชี้ว่าจำเป็น ได้แก่ ๑) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน ๒) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ๓) หลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชนสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

^๑อภิษฎา ศรีเครือตอง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๒สุรินทร์ธร ศิริกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยนี้มี ๓ ด้าน ๒๓ ข้อ ได้แก่ ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย ๑) การวางแผนยุทธศาสตร์ ๒) การวางแผนปฏิบัติ ๓) การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๔) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๕) การระดมทรัพยากร ๖) การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย ๗) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ๘) การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ๙) การนิเทศการสอนของครู ๑๐) การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ๑๑) การออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ๑๒) การประสานงานหลักสูตร ๑๓) การกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร ๑๔) การกระตุ้นให้กำลังใจครู และนักเรียนในการเรียนการสอน ๑๕) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๑๖) การบริหารเวลา พิกัดเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน ด้านที่ ๓ การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ประกอบด้วย ๑๗) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม ๑๘) การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ๑๙) การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น ๒๐) การคิดนอกกรอบ ๒๑) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ ๒๒) การสื่อสาร และ ๒๓) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน^๙

รูปแบบที่ ๔ หลักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ บ้าน วัด รัฐบาล และชุมชน (บวร+ช) ซึ่งสอดคล้องกับ **ธงชัย สิงอุตม** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมและทฤษฎีภาวะผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิกในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน จะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ส่วนการภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมีและควรได้รับการพัฒนา สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประการ คือ ประการแรก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ประการที่สอง เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน หรือขององค์การประสบความสำเร็จ จะต้องให้ ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ เหล่านี้คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทำให้เกิดความสงบสุข

^๙ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ, “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๘), หน้า ๗๑.

และความสามัคคีแก่สังคมได้^{๑๐}

รูปแบบที่ ๕ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ธิดวุฒิ หมั่นมี** ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการสร้างความผูกพันด้วยตัวแบบ 3H's ซึ่งได้แก่ **Head, Heart, Hand**.

Head ได้แก่กระบวนการร่วมคิด เป็นการร่วมกัน แขนงงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างระบบการติดตามผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย

Heart ได้แก่การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิดงานแบบสร้างสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

Hand ได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่นร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมต่อความสำเร็จของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

ตัวแบบ 3H's นี้ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นในใจของพนักงานได้^{๑๑}

^{๑๐}ธัชชัย สิงอุดม, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑}ธิดวุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ” ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนนโยบายจากทั้งภาครัฐและภาคคณะสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

๑. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และจัดสัมมนาอบรมผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศอย่างน้อยปีละครั้ง เป็นประจำทุกปี

๒. กระทรวงศึกษาควรคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

๓. กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญและอนุมัติงบประมาณ โครงการต่างๆ ลงสู่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้เพิ่มมากขึ้น

๔. คณะสงฆ์ควรมีมาตรการในการกลั่นกรองและคัดเลือกพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในวัดที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยความร่วมมือจากสถานศึกษา ชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจพฤติกรรมและผลงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาจุดด้อย และเสริมสร้างจุดเด่นของตนเองตลอดเวลา

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อกลับมาพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน บ้าน วัด ชุมชน และหน่วยงานราชการ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและเครือข่ายให้เข้มแข็ง

๔. ชุมชน วัด และหน่วยงานราชการ ควรมีการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดเวลา เพื่อความโปร่งใสในการบริหารจัดการโรงเรียน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

๕.๓.๓ ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

๑. ควรศึกษาประเด็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์

๒. ควรศึกษาการสร้างภาวะผู้นำต้นแบบด้านการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้วยการดำเนินวิธีวิจัยเชิงทดลอง

๓. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ด้านต่างๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย , ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กวี วงศ์พุ่ม. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: พี. เค. อินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๒.

กวี วงศ์พุ่ม. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖.

กิติ ตยัคคานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑ . กรุงเทพมหานคร : เปลว อักษร, ๒๕๔๓.

ฉลอง มาปรีดา. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๗.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร : โครงการผลิตตำราและวิจัยทางรัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๗.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ๒๕๔๐.

ทวี ทิมขำ. **การพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๒.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ทศนา แชมมณี. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔.

นภัทร์ แก้วนาค. **เอกสารประกอบการสอน เรื่อง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Techic)**. เอกสารอัดสำเนา.

นิพนธ์ กีนาวงศ์. **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บุญเจริญ, ๒๕๓๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. และพูนศิริ วัจนะภูมิ. **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท**. เอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยโชติธรรมมาธิราช, ๒๕๓๔.
- ปกรณ ปรียากร. **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘.
- ประภาศรี สีหอำไพ. **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- พรนพ พุกกะพันธ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ LEADERSHIP AND MOTIVATION**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.
- พระธรรมโกศาจารย์. **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.
- _____. **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.
- _____. **ภาวะผู้นำ**. ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.
- _____. **ไอ ที ภายใต้วฒนธรรมแห่งปัญญา (ศาสนากับยุคโลกาภิวัตน์)**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๗. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- _____. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙.
- พระมหาศิริวัฒน์ อริยเมธี (จันท๊ะ). **วิเคราะห์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากมุมมองของพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. เชียงใหม่ : หจก. เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๙.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่ Modern management**. กรุงเทพมหานคร : เพอร์เน็ท, ๒๕๔๔.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **การพัฒนาชุมชน : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บากกอกบล็อก, ๒๕๒๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เยาวดี วิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชชดารพิมพ์, ๒๕๔๔.

รัตน์ บัณฑิต. การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คำสมัย, ๒๕๕๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ., ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์

พับลิเคชั่นส์ จำกัด , ๒๕๔๖.

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. ข้อมูลกิจกรรมกลุ่มและสมาคมโรงเรียนการกุศลของวัด

ในพระพุทธศาสนา ปีการศึกษา ๒๕๕๕. ลพบุรี: การพิมพ์ Digital Art, ๒๕๕๕.

ว. วชิรเมธี. คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.

เศาวนิต เศาณานนท์. ภาวะผู้นำ. (นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๒.

ส. ศิวรักษ์. ปรัชญาการศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ ๒.

กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๕.

สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,

๒๕๔๗.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. วิสัยทัศน์ขุนคลัง. ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๔.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๓๒.

กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สมบูรณ์ บรรณาภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บรรณ

กิจ, ๒๕๓๖.

สมัย จิตต์หมวด. พฤติกรรมผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร:

พริกหวาน กราฟฟิค, ๒๕๔๒.

_____. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. (๒๕๔๕ -๒๕๔๙).

กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๕.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค, ๒๕๔๖.

สุนันทา เลาหพันธ์. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๓.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อุดม ชำนิ. สำนักงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. ปราจีนบุรี: เจตนารมณัณท์, ๒๕๕๓.

อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์, ๒๕๔๔.

_____. **หลักสูตรและบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส, ๒๕๔๐.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๕๓.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ธงชัย สิงอุดม. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ธิดา ภูมิ. “การสร้างควมผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

บรรจง เจริญสุข. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

บุญชิต ชำนิศาสตร์. “รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖.

ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ. “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๘.

ปรีชา กันธิยะ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑.

ผ่องศิริ เรืองตระกูล. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา ลำปาง”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต บริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระเทพปริยัติเมธี. ผศ.ดร.. “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย”. รายงาน

วิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูสังวรสุตกิจ อนันต์ ญาณสวโร. “การพัฒนาองค์การพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคเหนือ

ตอนบน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาธฤติ วิโรจโน รุ่งชัยวิฑูร. “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหาร

กิจการคณะสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.**

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สุรินทร์ธร ศิธรกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ**

ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อนุวัต กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อภิษฎา ศรีเครือดัง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีใน

มหาวิทยาลัยของรัฐ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน**

ศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อาธาดา สุดเส้นผม. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวง

พลังงาน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

(๓) บทความ :

วาโร เพ็งสวัสดิ์ ผศ.ดร.. “การวิจัยพัฒนารูปแบบ”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** ปีที่ ๒.

ฉบับที่ ๔ : กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓ : ๓.

อุทุมพร จามรมาน. “โมเดลคืออะไร”. **วารสารวิชาการ.** ๑(๒). ๒๒-๒๖ มีนาคม, ๒๕๕๑ : ๒๒..

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ถวิล อรัญเวศ. **นักบริหารกับการครองตน ครองคน ครองงาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.obec.go.th/news/15381> [๒ มีนาคม ๒๕๕๗].

บุญชม ศรีสะอาด. **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf>. [๒๐ กันยายน ๒๕๕๗].

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **ภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : www.gotoknow.org. [๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖].

ประวัติความเป็นมาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. [ออนไลน์]. แหล่ง : http://www.srisoontorn.ac.th/main/first_time.php [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖]

โรงเรียนธรรมราชศึกษา. **ประวัติโรงเรียนธรรมราชศึกษา**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล <http://www.dmr.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนธรรมวัตรวิทยา. **ประวัติโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeбуд्धा.com/main.php?url=school_detail&id=21619. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา. **ประวัติโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.dhummasatid.ac.th/dhumma2/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง). **ประวัติโรงเรียนผดุงวิทย์ (วัดศรีบุญเรือง)**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.pdw.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนพลุลวงวิทยา. **ประวัติโรงเรียนพลุลวงวิทยา**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.pls.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนพินิตประสาธน์. **ประวัติโรงเรียนพินิตประสาธน์**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล <https://sites.google.com/a/pnschool.ac.th/pinitsschool/home>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนเมตตาศึกษา. **ประวัติโรงเรียนเมตตาศึกษา**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล www.metta.ac.th. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนเมธีวุฒิกร. **ประวัติโรงเรียนเมธีวุฒิกร**. [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.methee.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

บรรณานุกรม (ต่อ)

โรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท. **ประวัติโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://schoolweb.eduzones.com/sukhumvat/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา. **ประวัติโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeбудdha.com/main.php?url=school_detail&id=21937. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล). **ประวัติโรงเรียนวิสุทธิวิทยา (วัดนางแล).** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : http://www.vitheeбудdha.com/main.php?url=school_detail&id=14581. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนวิสุทธิวิทยากร. **ประวัติโรงเรียนวิสุทธิวิทยากร.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://schoolweb.eduzones.com/wkslp/content.php?view=20130913213225sph7rHr/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนศรีสุนทรสีลวิสุทธิ. **ประวัติโรงเรียนศรีสุนทรสีลวิสุทธิ.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.srisoontorn.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา. **ประวัติโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.ssv.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนสุนทรศึกษา. **ประวัติโรงเรียนสุนทรศึกษา.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://soonthornsuksa.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว). **ประวัติโรงเรียนอนุกุลวิทยา(วัดดอนแก้ว).** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.mthaitv.com/?p=3947>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

โรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง. **ประวัติโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง.** [ออนไลน์] : แหล่งข้อมูล : <http://www.charity.ac.th/>. [๔ มกราคม ๒๕๕๘].

สกลธี ขุนสนธิ. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/pudpas/vision> [๒๑ มกราคม ๒๕๕๗].

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ., ๒๕๕๐-๒๕๕๔).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/?tabid=139> [๓ มกราคม ๒๕๕๗].

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. Leadership and change in Education. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.supatta.haysamy.Com/articles>. [๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ :

I. Book

- Bardo. J. W.. & Hartman. J. J.. **Urban Society: A Systematic Introduction**. New York : F. E. Peacock, 1982.
- Bennis. W. G.. **On Becoming a Leader**. MA: Addison-Wesley, 1989.
- Block. P. **Stewardship; Choosing Service over Self-Interest**. San Francisco: Berrett Koehler, 1993.
- Cambell. Roald and Others. **Introduction to Education Administration 5th ed..** Boston: Allyn and Bacon , 1978.
- Cattell R.B.. **Human Relations**. New York : Free Press.1951.
- Don Hellriegel. John W. Slocum and Richard W.. Woodman. **Organizational Behavior**. 8th ed.. Ohio: South-Western College Publishing, 1998.
- Fiedler. F.. **Leadership**. New York: General Learning Press, 1971.
- Franklin Covey. **The Four Roles Leadership**. USA : Franklin Covey Co.. Ltd., 1999.
- Gary Dessler. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd d.. New Jersey: Pearson Education. Inc., 2004.
- Greenleaf. Greenleaf. R. **Reflections on Leadership**. New Your: John Wiley & Sons, 1995.
- Jones. James and Others. **Secondary School Administration**. New York: McGraw -Hill. , 1969.
- Keeves. P. J.. **Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook Oxford**. England : Pergamon Press, 1988.
- Normand L. Frigon. Sr. & Harry K. Jackson. Jr. **The Leader : Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**. New York : American Management Association, 1996.
- Raymond J. Burdy. **Foundamental of Leadership Readings**. Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1972.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Smith. R. H.. and Others. **Measurement : Making Organization Perform**. New York : Macmillan, 1980.
- Telfotd. H. **Transforming School through Collaborative Leadership**. London: Falmer Press, 1996.
- Vroom and Yetton. Yetton, 1973 . **Quoted in Gary Dessler. Management: Principles and Practices For Tomorrow 's Leaders**. 3 rd ed.. New Jerrey : Pearson Education. Inc., 2004.

๓. สัมภาษณ์

- พระประสิทธิ์ศีลคุณ. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา จังหวัดตาก. ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.
- พระพุทธิวงศวิวัฒน์. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย. ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.
- พระครูบรรเจดียานุการ ธรรมสิริ (ใจกาศ). ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร “วัดพระธาตุหริภุญชัย” จังหวัดลำพูน. ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง. ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.
- พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสุโท. ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง. ๓ มีนาคม ๒๕๕๘.
- พระประพนธ์สร้อย ญาณธีโร. ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง. ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยากร จังหวัดลำปาง. ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.
- นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์. ผู้อำนวยการเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก. ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.
- นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน. รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ๖ มีนาคม ๒๕๕๘.
- นางพนธ์ชลรัตน์ วงศ์ไยมูล. ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง. ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.
- นางแววกุลภา ปะละชัย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่. ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.
- นายธีรณัย ใจตะเสน. ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก. ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงห์หล้า จังหวัดพะเยา. ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

นางสาวพัฒนา เรือนฟู. ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน. ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

นางสาวลาพร จันทาพูน. ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย. ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

นางสาวอรัญญา จินาจันทร์. รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน. ๗ มีนาคม ๒๕๕๘.

นายถิ กลิ่นเกตุ. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย. ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๘.

นายพานุกร ปวนคำมา. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจอยเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย. ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘.

นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์. ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่. ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

นายวิโรจน์ อริยะเครือ. ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธิวิทยา จังหวัดลำปาง. ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

นายศักรินทร์ จักรสาร. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

นายสุเทพ วรรณมิตร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา. ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระเทพญาณเวที. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา. ๔ มีนาคม ๒๕๕๘.

พระนิรันดร์ วชิรญาณโณ. ผู้อำนวยการศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง. ๙ มีนาคม ๒๕๕๘.

๔. สันทนากลุ่มเฉพาะ

พระครูพิศาลสรกิจ ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชสิงหวรรณ. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

พระครูวินัยธรรสารโกศล. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

พระมหาจำลอง พรหมแสน. รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดร.สุทธิพร สายทอง. รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

ดร.เอกธน์ สันทราย. คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

นายศิริน หินคง. รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

นายอวยชัย ศรีตระกูล. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต ๑. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงศ์. ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่.
๒. นางแววกุลภา ปะละชัย หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ จังหวัดเชียงใหม่
๓. นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน. รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
๔. พระครูบรรเจดียานุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลำพูน
๕. นายครรชิต สุขสาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลำพูน
๖. นางธัญรัตน์ มีพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร จังหวัดลำพูน
๗. นางสาวพัฒนา เรือนฟู. ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน.
๘. นางสาวอรทัย จินาจันทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา จังหวัดลำพูน.
๙. พระพุทธิวงศวิวัฒน์. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๐. นางสาวลาพร จันทาพูน. ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา จังหวัดเชียงราย.
๑๑. นายพานุกร ปวนคำมา. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย.
๑๒. นายศักรินทร์ จักรสาร. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๓. นางเกษชนก มณีรัตน์ หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๔. พระเทพญาณเวที. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา.
๑๕. นายสุเทพ วรรณมิตร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ จังหวัดพะเยา.
๑๖. นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงฆ์ล้ำ จังหวัดพะเยา.
๑๗. พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง
๑๘. พระนิรันดร์ วชิรญาณโณ ผู้อำนวยการศรีสุนทรศีลวิสุทธ์ จังหวัดลำปาง.
๑๙. พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท. ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง
๒๐. นางสาวสลักจิต มหายศ หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง
๒๑. พระประพนธ์สรวิช ญาณธีโร. ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา จังหวัดลำปาง
๒๒. พระมหาประทีน ปรียติวุฑโฒ. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิวิทยากร จังหวัดลำปาง
๒๓. นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์โยมุล. ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ จังหวัดลำปาง.
๒๔. นายวิโรจน์ อริยะเครือ. ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา จังหวัดลำปาง.
๒๕. นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา จังหวัดตาก

๒๖. พระประสิทธิ์ศีลคุณ. ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา จังหวัดตาก
๒๗. นายธีรณัย ใจตะเสน. ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา จังหวัดตาก.
๒๘. นายถิ กลิ่นเกตุ. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง จังหวัดสุโขทัย.

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑. พระครูพิศาลสรกิจ ดร.. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา
๒. พระราชสิงหวรรณิ. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ เจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่.
๓. พระครูวินัยธรสารโกศล. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง จังหวัดเชียงใหม่.
๔. พระมหาจำลอง พรหมแสน. รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา. จังหวัดเชียงใหม่
๕. ดร.สุทธิพร สายทอง. รักษาการหัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง. จังหวัดลำปาง
๖. ดร.เอกธัญ สันทราย. คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี สมุทรปราการ.
๗. นายศิริน หินคง. รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่.
๘. นายอวยชัย ศรีตระกูล. รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัด เชียงใหม่ เขต ๑. จังหวัดเชียงใหม่

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย (สัมภาษณ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางเกษชนก มณีรัตน์ หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทยโรงเรียนเหมืองง่าพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโน รัทสประจําตัวนิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺโฒ รัทสประจำตวันสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้ จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ
บัณฑิต
นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์
๑๕ มี.ค. ๒๕๕๘

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางธัญวรัตน์ มีพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมจตุโฆ รักษาระจำตัวนิสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำ
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺโฒ รักษารับจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ

๑๖ มีนาคม ๕๘

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางแววกุลภา ปะละชัย หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศโรงเรียนมณฑลศึกษา ในพระราชูปถัมภ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโณ รัทสประจำตวันิสิต
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอร้อยน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงสงเหล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รัทสประจำตวันนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิมลธรรม
11/๖/๕๘ ใน ๕๘๗๗๗๗
วิมลธรรม
(ม.๗๗๗ ๗๗๗๗๗)
25 มีนาคม 2558

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปริศนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์ปริศนศาสตร์ แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๓๙ หมู่ ๔ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๐๑๖๐

โทร : ๐๒-๕๑๖-๖๑๐๕๕ PB ๒๒๓๐, ๒๒๓๑, ๒๒๓๒

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวพัฒนา เรือนฟู ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธรรมวฑฺฒโน ฐส.ประจำวัดนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๓๒
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลใน
 การวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 ปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
 จากท่านด้วยดี และขออัญมณาขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
 จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

รับทราบ

- อนันต์ วัฒนาร่วมมือ

(ภก.ดร.อนันต์ วัฒนาร่วมมือ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘ พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๕๕๕

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวลาพร จันทาพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโน รักษาราชการแทนเจ้าอาวาสวัด
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้คุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ร.ม.ท.ท.
- ยินดีให้สัมภาษณ์ -

๒๓ มี.ค. ๒๕๕๘

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วงน้อย)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวสลักจิต มหายศ หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา

สิ่งทีส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺโฒ รหฺสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

ขอความอนุเคราะห์
 สลักจิต มหายศ
 ๑๕ มีนาคม ๕๘

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕๕

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ภาควิชาศาสนา ศาสนาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร - อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

ดูดยา ๓๙ หมู่ ๙ ตำบลตำโถง อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๒๐

โทร. ๐๓๖-๘๕๖-๖๖๕๕ ต่อ ๒๒๒๐, ๒๒๒๑, ๒๒๒๒

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวอรทัย จินาจันทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๓๒
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนากวาระผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพี้ยนทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังวรรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๒๖๔-๒๔๘๕

ไม่ทราบ

- จินาจันทร์ ๒๖๓๐

(นางสาวอรทัย จินาจันทร์)

๒๖ มีนาคม ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายครรชิต สุขสาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รักษาสงฆานุสเถียร
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณิก
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 ปรัชญาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเฝ้าเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ดุษฎีบัณฑิต

ครรชิต สุขสาร

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๘

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

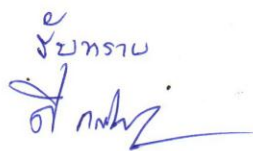
เจริญพร นายถิ์ กลิ่นเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลการกุศลวัดตระพังทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

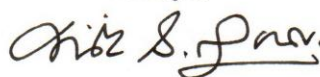
เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโน รหสฺสปรจําตํวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ

 ทน วัฒม ๕๗

ขอเจริญพร



(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยง : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายธีรณัย ใจดีแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัทสประจำตวันิสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากะฐุนำ
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

วิมลพร
 ธีรณัย

๒๐๗ ธีรณัย ใจดี

๒๐๖ ธีรณัย ใจดี

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางพจน์ชลีรัตน์ วงศ์ไยมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์
 สิ่งทีส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัทสประจำตวันสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

รับทราบ
 อดิสรณ์
 ๒๐ มี.ค. ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพานุกร ปวนคำมา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ้อเจริญสุขุมวาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวชิโธ รัทสประจำตวันสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ

๒๕๖ ๕๕๕ ๕๕

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัศปประจำตัวนิสิต
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายวิโรจน์ อริยะเครือ ผู้จัดการโรงเรียนวิสิฐวิทยา
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัตสประจำตวันิสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณาวา
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขออนุมัติขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบและยินยอมให้สัมภาษณ์
 ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรติดต่. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายศักรินทร์ จักรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รัทสประจำตวันนิสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากะบวน
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 ปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ
 ศ. จ. จ. จ.
 ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

ขอเจริญพร
 พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์
 โทรศัพท์. ๐๘๙-๖๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายสุเทพ วรมิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รักษาระจำตวันนิสิต
 ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดม
 หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
 จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 ปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

รับทราบ
 ยินดีในอันจะ

๒๓ มี.ค. ๕๘

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาศาสนา ศน.และศน.ศธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : เขต หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐๐

โทร. ๐๒-๕๒๒-๓๒๕๕-๕๖ ๒๒๕๐, ๒๒๕๓, ๒๒๕๔

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหใ้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูบรรเจดียานุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัหสประจําตัวนํสํ ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นํสํหลักสุตรพุทธศาสนศษฏีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศน.ศธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจําเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสําคัญ เพื่การนี้จึงใคร่ขออนุญาตเคราะหใ้โปรดพิจารณาอนุญาตใ้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสนศษฏีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศน.ศธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาใ้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสนศษฏีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศน.ศธ. (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๕๕๕

รับทราบ
๑๓ มี.ค. ๕๘
๒๐ มี.ค. ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒ โรหฺสประจําตัวนํสํ ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

โทรสาร : ๗๙ ๗๗ ๑ ต่อ ๑๑๑ โทร อื่นๆ : ๗๙ ๗๗ ๑๑๑๑ โทรสาร : ๗๙ ๗๗ ๑๑๑๑

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตกระทำการให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน พระนิรันดร์ วชิรญาณ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธ
 สิ่งที่จะมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโน รัชประจักษ์วิมล ๕๔๐๑๕๐๕๖๗๒
 บัณฑิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากฎาของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของ
 วัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
 ขออนุญาตกระทำการให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ตร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ฉันทัดด้วย

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์: ๐๘๙-๒๖๔-๒๕๘๕

พระนิรันดร์ วชิรญาณ

๑๗ มีนาคม ๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสพโท ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันทวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน ราชสังฆปริณายก อดีตเจ้าอาวาสวัด
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
ปรัชญาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ทรง

 ๒๖ มี.ค. ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระประพนธ์สุริช ญาณธโร ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโฆ รักษาราชการแทน
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระประสิทธิ์ศีลคุณ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

๑๗ มี.ค. ๕๘

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระพุทธิวงศวิวัฒน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต
๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เจ้าคณะอำเภอเมืองกาญจน์
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา

ผู้ประสานงาน. พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

โทรติดต่อ. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

๐๕ มีนาคม ๒๕๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

อยุธยา : ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลสำโรง อำเภอสว่างวีรย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร : ๐๒-๕๘๖๒๒๕๕-๕๖ ๒๕๓๐, ๒๕๓๑, ๒๕๓๒

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน พระมหาประทีป ปริยคตวิฑูโธ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยากร
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺโฒ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒๒
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์
 โทรศัพท์. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

(พระมหาประทีป ปริยคตวิฑูโธ)

๒๒ มีนาคม ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐
อยุธยา ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระเดชพระคุณ พระเทพญาณเวที ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพินิตประชาน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๗๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนากฎะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของ
วัดในพระพุทธศาสนา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

แทนชื่อ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ตร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาพระศาสนศาสตร์ (วินัย)

(พระเทพญาณเวที)
ที่ปรึกษา, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘
๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

ผู้ประสานงาน, พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์
โทรศัพท์ติดต่อ, ๐๘๙-๒๖๔-๒๕๕๕

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร./แฟกซ์ ๐-๓๕๒๔- ๘๐๐๐ (ภายใน๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๒๖๖

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.สุทธิพร สายทอง
รศ.หัวหน้าสาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโธ รัทสประจำตวันิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการ
กุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัด
เชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสาร
ประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และ
สถานที่ดังกล่าวข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รศ.ดร.สุทธิพร สายทอง

๑๓-๗-๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๘๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ๓๖๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.เอกธนิช สันทราย คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก บางพลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโน รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากฎาของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากฎาของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

สุนทร

/๐๓๐๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(๐๘.๑๐๐๘๘ ส.๒๓๓)

18 ส.ค. 58

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ โทร. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร./แฟกซ์ ๐-๓๕๒๔- ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๒๖๖

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายศิริน หินคง

รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตเชียงใหม่

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัชสประจำตวันสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการ
กุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัด
เชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสาร
ประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และ
สถานที่ดังกล่าวข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ศ.สุรพล สุษะพรหม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๘๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน นายอวยชัย ศรีตระกูล รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺโฒ รัชสประจำตวันิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาฐณผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชาศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(๒๐๐๕ ศรีสุภา)
18 สด ๕๕

Dr. Surapong Suesathorn

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ โทร. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร./แฟกซ์ ๐-๓๕๒๔- ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๖

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรารณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูพิศาล สหกิจ, ดร.

อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รัศสประจำตวันสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา
พระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา
๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบ
กำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน
เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รับทราบ.
นายวิชาญ ธีระธรม
นายกิตติคุณ

(พระครูพิศาล สหกิจ, ดร.)
๑๕ ธ.ค. ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

โรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร

เลขที่ ๒๐๔

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูวินัยสารโกศล ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาทาน วัดเจดีย์หลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโธ รัหสฺสประจําตัวนิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

นางอัมพร ฐิตะนันทน์
นางสาวนันทน์
นางสาวนันทน์
๑
๑๙.๙.๕๘

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิชาธรรม

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ โทร. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม
คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

(พระครูวินัยสารโกศล)

ผู้อำนวยการ

๑๙, ๙, ๕๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหาจำลอง พรหมเสน รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๖๒๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

- ยินดีสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ
อันจะส่งผลให้โครงการอันมีค่า
เมื่อคุณนิสิตได้วิจัยแล้ว
(พระมหาจำลอง พรหมเสน)

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ส่วยพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ โทร. ๐๘๙-๒๖๔-๒๔๘๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร./แฟกซ์ ๐-๓๕๒๔- ๘๐๐๐ (ภายใน๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๒/๒๖๖

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรอทราบเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระเดชพระคุณพระราชสิงหพรหมณี เจ้าคณะอำเภอเมืองเชียงใหม่ วัดพระสิงห์

เนื่องด้วย พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมฺมวฑฺฒโธ รหฺสปรจำตฺวินีสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๗๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอรอทราบพระเดชพระคุณเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” ในวันจันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร ถนนสามล้าน ตำบลพระสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านด้วยดี ทั้งนี้ได้แนบกำหนดการ และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มมาพร้อมแล้วนี้ และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขอรอทราบเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รับทราบและยินดี
พร้อมให้การสนับสนุน

(พระเดชพระคุณ)

๑๘ ส.ค. ๕๘

ภาคผนวก จ.
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ฉายา/นามสกุล.....
ตำแหน่งหน้าที่/การงานปัจจุบัน.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
วัน เดือน ปี.....เวลา.....

ตอนที่ ๒ คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่ม โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๒.๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่ม
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๒.๑.๑ ท่านคิดว่าปัจจุบันลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่ม
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ อาทิเช่นคุณลักษณะ , อำนาจ, พฤติกรรม,
ระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล , ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แต่ละประเด็นเป็นอย่างไร

๒.๑.๒ ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการ
กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ แต่ละด้านมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

๒.๒ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศล
ของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ

๒.๒.๑ ด้านแนวคิด หรือหลักในการเป็นผู้นำ

๒.๒.๑.๑ ปัจจุบันท่านมีหลักการปฏิบัติและวิธีการในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนอย่างไร

๒.๒.๑.๒ ท่านมีวิธีปฏิบัติงานเช่นไรเพื่อให้บุคลากรภายใต้การปกครองของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒.๑.๓ ท่านมีหลักการปฏิบัติและวิธีการอย่างไรในการบูรณาการหลักการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนในการพัฒนาคน พัฒนางาน อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรของท่านอย่างไร

๒.๒.๒ ด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรม

๒.๒.๒.๑ ท่านมีหลักการปฏิบัติและวิธีการอย่างไรในการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรของท่าน

๒.๒.๒.๒ ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรม เรื่องทศิยาปาปนิกสูตร ในแต่ละประเด็นจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ได้ในรูปแบบหรือลักษณะใด

๒.๓ ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ในอนาคตควรจะเป็นไปในลักษณะใด

๒.๓.๑ ท่านคิดว่าปัจจัยใด/ตัวชี้วัดใดที่จะส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือประสบความสำเร็จ

๒.๓.๒ ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือประสบความล้มเหลว

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาคผนวก ฉ.

ภาพการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย



พระเทพญาณเวที ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพินิตประสาธน์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



นายสุเทพ วรมิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิตประสาธน์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



นางสาวธีรดา ศรีบัวบาน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญเกิดแสงส่องหล้า จังหวัดพะเยา



นางพนัชนิรัตน์ วงศ์ไยมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงรัตน์ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง



พระประพนธ์สร้อย ญาณธีโร ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง



นายภานุกร ปวนคำมา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท จังหวัดเชียงราย



พระมหาประทีป ปริยตติวุทโธ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธีวิทยากร อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง



นายวิโรจน์ อริยะเครือ ผู้จัดการโรงเรียนวิสุทธีวิทยา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง



พระใบฎีกาอุเทน สุทธิสัทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง



นางสาวสลักจิต มหายศ หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนศักดิ์สุนันท์วิทยา จังหวัดลำปาง



นางขวัญเรือน สุวรรณจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลวิทยา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก



นายธีรน้อย ใจตะเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมวัตรวิทยา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก



พระครูประจักษ์ธรรมนิทัศน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธิ อำเภอลำปาง



พระนิรันดร์ วชิรญาณ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสุนทรศีลวิสุทธิ อำเภอลำปาง



นางสาวพัฒนา เรือนฟู ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน



นางสาวอรรทัย จินาจันทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมสาธิตศึกษา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน



พระครูบรรเจดียานุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน



นายครรชิต สุขसार รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมธีวุฒิกร อำเภอมือง จังหวัดลำพูน



นางธัญวรัตน์ มีพันธ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเมธีวุฒิกุล อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน



นางนงลักษณ์ มะลิปะทิน รองผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่



พระพุทธิวงศ์วิวัฒน์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมานิตวิทยา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย



นางสาวลาพร จันทาพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนมานิตวิทยา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย



นายศักรินทร์ จักรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเหมืองง่าพิทยา อำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย



นางเกษชนก มณีรัตน์ หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิทยา จังหวัดเชียงราย



พระประสิทธิ์ศีลคุณ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลุลวงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดตาก



นายถี กลิ่นเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลวัดตระพังทอง อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย



นางแววกุลภา ปะละชัย หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนเมตตาศึกษา
ในพระราชูปถัมภ์ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่



นายเรืองฤทธิ์ อนุพันธ์พงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมตตาศึกษา ในพระราชูปถัมภ์
อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การวิจัยของพระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์



ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ ฉายา ธมมวฑฺฒโฒ นามสกุล แก้วจินดา
เกิด	๒๖ มีนาคม ๒๕๐๓
สถานที่เกิด	๙๔ หมู่ที่ ๑ บ้านป่าห้ำ ตำบลนางาแล อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย
การศึกษา	พ.ศ. ๒๕๒๔ โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุฯ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๒๘	พุทธศาสตรบัณฑิต(ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุฯ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๔๕	การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
อุปสมบท	๑๙ สิงหาคม ๒๕๒๓ วัดโพธิ์นิมิตร แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
สังกัด	วัดพระสิงห์ วรมหาวิหาร ตำบลพระสิงห์ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่
หน้าที่	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระสิงห์ วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการ โรงเรียนธรรมราชศึกษา วัดพระสิงห์ วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ ครูใหญ่ สำนักศาสนศึกษา วัดพระสิงห์ วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ ประธานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เขตภาคเหนือ ๒๐ โรง พระจริยานิเทศ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ กรรมการมูลนิธิครูบาศรีวิชัย จังหวัดเชียงใหม่
ปัจจุบัน	วัดพระสิงห์ วรมหาวิหาร ตำบลพระสิงห์ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่