



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
ด้านการบริหารการศึกษา
A COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL IN EDUCATION
ADMINISTRATION OF TEMPLE ABBOTS

นางสาวอุบล อุดร

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
ด้านการบริหารการศึกษา

นางสาวอุบล อุดร

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A Competency Development Model In Education
Administration of Temple Abbots

Ms. Ubol Udorn

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

.....
(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....
(พระเมธาวิเชียรส, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

.....
(ดร.อำนาจ บัวศิริ)

กรรมการ

.....
(รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

กรรมการ

.....
(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ

.....
(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

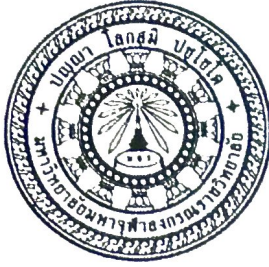
ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(นางสาวอุบล อุดร)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

(พระเมธาวิเชียร, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ดร.อำนาจ บัวศิริ)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวอุบล อุดร)

ชื่อคุณนิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
ด้านการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัย : นางสาวอุบล อุดร

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์
: รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational
Administration)
: ผศ.ดร.สิน งามประโคน พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Educational
Administration)

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ กันยายน ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ๑) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ๒) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา และ ๓) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ วิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้า ด้วยแบบศึกษาเอกสารและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป พัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ วิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบรูปแบบด้วยการสัมมนาเพื่อรับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ และแจกแบบสอบถามประชากร ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ รูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระ ขาดความรู้การเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา มีส่วนประกอบของรูปแบบ ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการ ๒) สภาพแวดล้อม ๓) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ ๒ กระบวนการ ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ๓) หลักการบริหารการศึกษา และส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการเรียนการสอน ๒) การติดตามการดำเนินการ ๓) การประเมินผล

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการ
บริหารการศึกษา ความเหมาะสมของรูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรนำ CPEA MODEL มาใช้
ในการพัฒนาสมรรถนะบริหารการศึกษา

Dissertation Title : A Competency Development Model in Educational Administration of Temple Abbots

Researcher : Miss Ubol Udorn

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof.Dr.Suddhipong Srivichai, B.A. (Educational Administration), M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)

: Asst. Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A. (Educational Administration), MA (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)

Date of Graduation : September 4, 2017

Abstract

This research was aimed to study the current state of problems in competency development in educational administration of temple abbots, to develop a competency development model in competency development in educational administration of temple abbots, and to evaluate the competency development model in competency development in educational administration of temple abbots. The qualitative data were collected from documents, in-depth interviews and focus group discussions with 10 key-informants and then analyzed by content analysis. The quantitative data were collected by questionnaire from 400 sample abbots and analyzed by mean, percentage and standard deviation.

The results of the study showed that the current problems in competency development in educational administration of temple abbots indicated that; the budget for education operation was lower than the work load, the temples lacked of qualified teachers and the existing teachers had limited capacity in curriculum management and measurement and evaluation.

The development of competency development in educational administration of temple abbots consisted of 3 major parts; 1) Lead consisting of principle, environment and objective, 2) Process consisting of competency factor, competency development method and educational administration principle, and 3) Application consisting of teaching and learning preparation, operation monitor, and evaluation.

The evaluation result of the competency development model in competency development in educational administration of temple abbots was at the high level overall. It was suggested that CPEA Model be implemented in educational administration development.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และผศ.ดร.สิน งามประโคน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ และบุคลากรเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน การเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนาวิชาการ และอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานและภายนอกสำนักงานทุกท่าน

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู ,รศ.ดร.อินฉา ศิริวรรณ ,ผศ.ดร.สิน งามประโคน และ ดร.เกษม แสงนนท์ ที่กรุณาเสียสละเวลา รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยให้ถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์แบบถูกต้อง

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษารุ่นที่ ๔ ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชเมธี ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือ สนับสนุนการเรียนตั้งแต่เริ่มต้น ท่ามกลาง และสิ้นสุดการศึกษา

และท้ายสุดขอขอบคุณครอบครัวที่รักที่เป็นกำลังใจให้กัน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเสมอมา ด้วยอานิสงส์ผลบุญนี้ ขอให้งานวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ผู้วิจัยขออุทิศบุญกุศลคุณงามความดีนี้ให้แก่ บิดามารดา ครู อาจารย์ ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกรูป/คน

นางสาวอุบล อุดร
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๙
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ	๒๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	๔๐
๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสงฆ์ฆาติการระดับเจ้าอาวาส	๕๖
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๖
๒.๖ สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๘
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๕
๓.๒ ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๙
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๔
๔.๑ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ฆาติการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	๙๔

เรื่อง	หน้า
๔.๒ ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์อาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	๙๘
๔.๓ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์อาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	๑๐๔
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๒๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๒๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัย	๑๓๒
บรรณานุกรม	๑๓๓
ภาคผนวก	๑๔๑
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๔๒
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือเชิญ	๑๖๐
ภาคผนวก ค หนังสือตอบรับบทความ	๑๘๗
ภาคผนวก ง ข้อมูลจำนวนเจ้าอาวาสทั่วประเทศ	๑๘๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๙๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ตารางวิเคราะห์ประเภทของรูปแบบ	๑๒
๒.๒	ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	๑๕
๒.๓	ตารางวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบ	๑๘
๒.๔	ตารางวิเคราะห์การตรวจสอบรูปแบบ	๒๑
๒.๕	ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ	๓๓
๒.๖	ตารางวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะ	๓๙
๒.๗	ตารางวิเคราะห์หลักการบริหารการศึกษา	๕๐
๒.๘	สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๙
๓.๑	ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๖
๓.๒	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	๙๑
๔.๑	ตารางเปรียบเทียบผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ฉบับร่างที่ ๑ และข้อเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑๐๐
๔.๒	ตารางเปรียบเทียบผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ฉบับร่างที่ ๑, ๒	๑๐๒
๔.๓	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพทั่วไป	๑๐๙
๔.๔	สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของ รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา	๑๑๐
๔.๕	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ส่วนนำการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร การศึกษา	๑๑๑
๔.๖	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ศึกษา ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ	๑๑๒
๔.๗	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการ บริหารงานปกครอง วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา	๑๑๔
๔.๘	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการ พัฒนา สมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา ๓) หลักการบริหารการศึกษา	๑๑๖

ตารางที่

หน้า

๔.๙	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา สรุปลักษณะการบริหารการศึกษา	๑๑๘
๔.๑๐	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครองของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส การนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครอง	๑๑๙

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	การสร้างรูปแบบโดยอาศัยตรรกะนี้บ่งชี้	๒๓
๒.๒	แสดงประเภทของสมรรถนะ	๒๗
๒.๓	แสดงแนวทางการหา Functional competency จากงานที่ปฏิบัติ	๓๐
๒.๔	แสดง Lceberg Model Competency	๓๒
๒.๕	ระบบการพัฒนานุคคลในองค์กร	๓๗
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๔
๔.๑	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหาร การศึกษา (ฉบับร่างที่ ๓)	๑๐๘
๔.๒	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหาร การศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)	๑๒๐
๔.๓	CPEA MODEL	๑๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของสงฆ์ไทยเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษาของภาครัฐที่มีต่อพระสงฆ์ โดยมีลักษณะแบบให้เปล่า ผู้เรียนไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย เนื่องจากอาศัยศาสนิกชนผู้มีจิตศรัทธา ทำนุบำรุงและจากทางภาครัฐ ในปัจจุบันการจัดการศึกษามีหลากหลายและมีองค์กรรับผิดชอบหลายองค์กร เช่น การศึกษาพระปริยัติธรรม บาลี อยู่ในความดูแลของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ โดยมีกรมศาสนาเป็นผู้สนองนโยบาย การศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งมัธยมศึกษาทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารจัดการและงบประมาณที่ชัดเจน การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ อยู่ในความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยสงฆ์และคณะกรรมการการศึกษาของคณะสงฆ์การจัดการศึกษาสงฆ์ก็เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาทางโลกคือ จะต้องมีความรู้แต่จะมีคุณภาพที่ดีได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ หลักสูตรที่เหมาะสม การวัดประเมินผล งบประมาณ การบริหารจัดการที่เหมาะสม ฯลฯ การศึกษาวิจัยสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาสงฆ์ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการศึกษาสงฆ์ต่อไป^๑

ปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ แม้การศึกษาพระปริยัติธรรมจะอยู่ในความดูแลของกรมการศาสนา แต่การบริหารจัดการนั้นแยกส่วนออกจากกัน ระหว่างการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี กับแผนกสามัญศึกษา โดยแผนกธรรม-บาลี อยู่ในความดูแลของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ร่วมกับมหาเถรสมาคม กรมการศาสนาทำหน้าที่สนองนโยบายลักษณะการบริหารจัดการรวมอยู่ในระบบการปกครองคณะสงฆ์ ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจนต่างแผนกสามัญศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ มีองค์กรการศึกษาดูแลบริหารจัดการตามลำดับตั้งแต่กลุ่มโรงเรียน สำนักศึกษาธิการจังหวัด โดยมีหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการให้ความสนับสนุนช่วยเหลืออีกทางหนึ่ง โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการศาสนา

ปัญหาการจัดสรรงบประมาณ ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์ระบุตรงกันถึงปัญหาการได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน แม้ในรายงานติดตามประเมินผลการ

^๑สุภาพร มากแจ้งและคณะ, “รายงานวิจัย การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”, (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๒).

ดำเนินงานของกรมศาสนา ปีงบประมาณ ๒๕๓๙ ซึ่งจัดทำ โดยกองแผนงานกรมการศาสนา ก็ยังระบุถึงปัญหานี้เช่นเดียวกัน

ปัญหาคุณภาพของบุคลากร รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์ล้วนกล่าวถึงปัญหาคุณภาพของครู และนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และแผนกธรรมบาลีว่า ขาดสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนและการใช้สื่อการสอนเนื่องจากไม่ได้ศึกษาวิชาครู เพราะระเบียบว่าด้วยการศึกษาปริยัติธรรมทั้งแผนกสามัญศึกษา และแผนกธรรมบาลี ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติผู้สอนว่าต้องมีวุฒิทางครู กำหนดเพียงวุฒินักธรรม วุฒิเปรียญธรรม สำหรับผู้สอนวิชาธรรม และบาลี ส่วนผู้สอนวิชาสามัญให้มีวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปัญหาการสอน ปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้งเรื่องการบริหารสถานศึกษา อาคารสถานที่ การบริหารวิชาการ การบริหารหลักสูตร การวัด และประเมินผล เป็นผลเนื่องมาจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ขาดความรู้ทางการศึกษาและการบริหารการจัดการ เนื่องจากไม่ได้กำหนดไว้ในคุณสมบัติผู้บริหารและผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สอน แม้กรมการศาสนาจะจัดทำ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกหัดครูอยู่เสมอ ก็ไม่อาจแก้ปัญหาได้มากเนื่องจากอัตรากำลังเข้า-ออกของครูมีการเคลื่อนไหวสูง ตลอดเวลาเพราะค่าตอบแทนการสอนต่ำ

ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ส่งผลกระทบให้ผู้เรียนต้องเดินทางมายังสถานศึกษา หากสถานศึกษาอยู่ห่างไกล ผู้เรียนย่อมเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายในการเดินทาง และพำนัก ตลอดจนอาหารการกิน อาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ต้องปรับปรุง กล่าวคือ มีเสียงรบกวน ขาดสมาธิในการเรียน ห้องเรียนขาดอุปกรณ์ตกแต่ง ห้องบางสถานที่แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศร้อนอบอ้าว และขาดห้องพิเศษต่าง ๆ ที่ช่วยในการเรียนการสอน เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ห้องฝึกงาน ห้องสมุด เป็นต้น นอกจากนี้ยังขาดแคลนที่พักสงฆ์และภัตตาหาร สำหรับนักเรียนโดยเฉพาะวัดที่อยู่ห่างไกล และมีนักเรียนมาก^๒

การบริหารวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาทุกระดับเริ่มต้นตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาเอกซึ่งทุกโรงเรียนทุกสถาบันต้องมีการวางแผนและส่งเสริมในด้านวิชาการให้ได้มากที่สุด เพื่อให้แก่นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาเล่าเรียนแล้วจบออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภายใต้การกำกับของมหาเถรสมาคม ก็ต้องเน้นการบริหารวิชาการให้ทันต่อโลกต่อสถานการณ์ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้มีความรู้ความสามารถทั้งทางโลกและทางธรรมสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาตราบนานเท่านานต่อไปในปัจจุบันและอนาคต สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของระบบการ

^๒มนัส ภาคภูมิ และคนอื่น ๆ, รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการศึกษา : โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๗๓.

ดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ที่ยังไม่มีทิศทางพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างพันธะสัญญาการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นสำคัญ แนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ^๓

การศึกษาของสงฆ์เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งที่เจ้าอาวาสต้องดูแล ดังนั้นเจ้าอาวาสต้องมีความรู้ ความสามารถ พอสมควรในการบริหารการจัดการ แต่พบว่าในปัจจุบันมีวัดจำนวนมากไม่ได้จัดการการศึกษาให้กับพระ เณร กล่าวคือ มีจำนวนสำนักเรียน พระปริยัติธรรมจำนวน แห่ง จากวัดทั้งหมดทั่วประเทศ ๔ หมื่นกว่าแห่ง คิดเป็นเพียง % โดยเฉพาะวัดที่จัดการศึกษาประเภทพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ๔๐๐ แห่ง ผลประเมิน สมส. พบว่ามีเพียงแห่งที่ผ่านการประเมิน แสดงให้เห็นว่าศักยภาพด้านการบริหารการศึกษาของเจ้าอาวาสยังไม่ได้มาตรฐานจึงเป็นที่มาของการทำการศึกษาวิจัยในเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

ด้วยเหตุดังที่กล่าวมานี้ ได้ส่งผลกระทบจนกลายเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องขึ้นในระบบการศึกษาคณะสงฆ์ไทย อันเป็นรากฐานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยมองเห็นปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ด้วยปัญหาทั้งภายในและภายนอกดังกล่าว ทำให้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของคณะสงฆ์ไทยประสบความยุ่งยาก ก้าวไปอย่างไรทิศทาง และมีความสับสนในการสนับสนุนของคณะสงฆ์ระดับสูงและการอุดหนุนจากหน่วยงานของรัฐ ขณะที่กระแสจากข้างนอกก็มองเห็นความสำคัญของการศึกษาคณะสงฆ์น้อยลงไปทุกที^๔

๑.๒ วัดอุปสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาสมรรถนะของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา

๑.๒.๓ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา

^๓พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต, การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, (ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๕๘), หน้า ๑๙-๓๒.

^๔กองพุทธศาสนศึกษา, แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๓ - พ.ศ. ๒๕๖๒), (กรุงเทพมหานคร : กองพุทธศาสนศึกษา, ๒๕๕๓).

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา อย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาเหมาะสมเพียงใด

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ๔ ด้าน คือ ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา ๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๓) ขอบเขตด้านพื้นที่ และ ๔) ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา มีเนื้อหาในงานวิจัยดังนี้ ได้แก่ เป็นการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเอกสารดังกล่าวเป็นเอกสารที่ได้รับการยอมรับ ในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) ความหมาย ประเภท องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ การพัฒนาและการประเมินรูปแบบ

๒. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ความหมาย ประเภท องค์ประกอบ ความสำคัญ ระดับ และการพัฒนาสมรรถนะ

๓. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ความหมาย กระบวนการ หลักการการบริหารการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

๔. ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ความหมาย ความสำคัญ และอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๓๙,๔๒๑ วัด โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๑๐ รูป ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ที่มีผลงานปรากฏชัดด้านการบริหารการศึกษา
 ๒. เป็นผู้ได้รับรางวัลเสมาธรรมจักร
 ๓. เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
 ๔. เป็นนักวิชาการ
 ๕. เป็นอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน ๔๐๐ รูป โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในประเทศไทย ๗๗ จังหวัด ทั้ง ๑๘ ภาค

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการจัดทำเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลข้อมูล ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของศัพท์ที่ตรงกัน จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะขึ้น ดังนี้

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิด ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวแปรที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งแสดงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ในลักษณะคำอธิบายหรือแผนภาพของปรากฏการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ได้จริง โดยใช้สื่อนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย กระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริง

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการศึกษาสงเคราะห์ และสามารถบริหารสถานศึกษาได้เพื่องานพระพุทธศาสนาให้ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณค่า ที่แอบแฝงภายใต้ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ภายใต้งานที่รับผิดชอบ

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิด ด้านภูมิธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการจัดการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ปกครองวัด มีหน้าที่ในการบริหารกิจการวัด พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในประเทศไทย ทั้ง ๑๘ ภาค

การบริหารศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและ

คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ ด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

การบริหารวิชาการ หมายถึง เป็นการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารบุคคล หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร การสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ งบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ พื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง

ด้านทักษะ หมายถึง การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี

ด้านลักษณะเฉพาะ หมายถึง เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

ด้านคุณค่า หมายถึง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ใช้เพื่อช่วยให้พระสงฆ์สามเณรมีความรู้ทักษะทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น เช่น พัฒนาความคิด พัฒนาความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจ ด้านการบริหารการศึกษา

ความเหมาะสม หมายถึง มาตรฐานการประเมินของรูปแบบการศึกษาของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๑.๖.๒ เพื่อให้ผู้อื่นทราบถึงสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาและนำไปใช้ต่อยอดได้

๑.๖.๓ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ทราบกระบวนการพัฒนารูปแบบสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๑.๖.๔ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบกระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาไปใช้งานได้จริง

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความ สื่อออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

- ๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ
- ๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ
- ๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ
- ๒.๑.๔ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
- ๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ
- ๒.๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ
- ๒.๑.๗ การสร้างรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

- ๒.๒.๑ ความหมายของสมรรถนะ
- ๒.๒.๒ ประเภทของสมรรถนะ
- ๒.๒.๓ องค์ประกอบของสมรรถนะ
- ๒.๒.๔ ความสำคัญของสมรรถนะ
- ๒.๒.๕ ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

- ๒.๓.๑ ความหมายการบริหารการศึกษา
- ๒.๓.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา
- ๒.๓.๓ หลักการบริหารการศึกษา
- ๒.๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๓.๕ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

- ๒.๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส
- ๒.๔.๒ ความสำคัญและคุณสมบัติของเจ้าอาวาส
- ๒.๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ สรุปงานการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เป็นต้น^๑

พุลสุข หิงคานนท์ รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา^๒

อุทุมพร จามรมาน รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ ผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มีการแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์^๓

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์ หมายถึง รูปแบบก็เป็นแบบอย่างแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ^๔

บุญส่ง หาญพานิช หมายถึง เป็นตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ^๕

กัมปนาท วัชรธนาคม หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม หรือแบบจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น^๖

เกษมสันต์ มีจันทร์ หมายถึง แบบอย่างหรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ หรือลอกเลียนแบบในอนาคต เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ^๗

Bardo and Hartman รูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่มีองค์ประกอบที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ , ๒๕๔๖).

^๒พุลสุข หิงคานนท์, “การพัฒนาแบบการจัดการองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (สอ.นา), ๒๕๔๐).

^๓อุทุมพร จามรมาน, การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพินิจพิศ พลิซซิ่ง, ๒๕๔๔).

^๔ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์, “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” เอกสารประกอบการสอนวิชาศ.๗๔๐ การนำนโยบายไปปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗).

^๕บุญส่ง หาญพานิช, ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย, (ดุษฎีนิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^๖กัมปนาท วัชรธนาคม, การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒, (ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓).

^๗เกษมสันต์ มีจันทร์, การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ, (วิทยานิพนธ์ (กศ.ด.) มหาวิทยาลัยบูรพา, มหาวิทยาลัยบูรพา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ๒๕๕๒).

ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นอย่างไร^๙

Tosi and Carroll รูปแบบ หมายถึง ภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ๑. แบบจำลองเชิงกายภาพ เช่น แบบจำลองอะตอม แบบจำลองเครื่องบิน เป็นต้น ๒. แบบจำลองเชิงคุณลักษณะ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ^๙

Stoner & Wankel รูปแบบ หมายถึง เป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น^{๑๐}

Willer รูปแบบ หมายถึง การสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุ ผลที่มีจุดหมายเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง^{๑๑}

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของรูปแบบได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิด ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวแปรที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งแสดงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ สิ่งที่เราสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ในลักษณะคำอธิบายหรือแผนภาพของปรากฏการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ได้จริง โดยใช้เพื่อนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย กระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริง

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันไป ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

Keeves ๑. โมเดลเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นโมเดลเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ทางวิทยาศาสตร์ เช่น โมเดลแสดงพัฒนาการของอะตอม เป็นต้น โมเดลประเภทนี้ทางการศึกษาไม่ค่อยนำมาใช้กันสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของโมเดลให้สอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่คล้ายคลึงกัน และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง โมเดลประเภทนี้ที่ใช้ในวงการศึกษา เช่น โมเดลของจำนวนประชากร นักเรียนในโรงเรียน (Model of School Population) กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียนประกอบด้วย อัตราการเกิดของเด็ก อัตราการย้ายเข้าพื้นที่ และอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ สัดส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ อัตราการออกจากโรงเรียนตามระบบและอัตราการออกจากโรงเรียนเนื่องจากอายุพ้นเกณฑ์ จุดมุ่งหมายของโมเดลนี้ ก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียน นั่นเองการทดสอบโมเดลประเภทนี้ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เก็บรวบรวมได้ในขณะตามหลักการการให้เหตุผลตรรกะ อย่างไร

^๙Bardo J.W. and Hardman .J.J., *Urban Sociology : A systematic introduction*. (New York: F.E. Peacock Publishers, Inc. 1982).

^๙Tosi, H.L. and Carroll, S.J. *Management*. (New York: John Wiley and Sons, 1982).

^{๑๐}Stoner, A.F., & Wankel, C. *Management*. 3rd ed. (New Delhi: Prentice-Hill, 1986).

^{๑๑}Willer , D . *Scientific Sociology : Theory and Method*. Englewood Clift, (NJ : Prentice Hall Inc, 1986).

ที่ดี โมเดลประเภทนี้มีจุดอ่อน คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดลได้อย่างจำกัด

๒. โมเดลเชิงข้อความ (Semantic Model) ลักษณะสำคัญของโมเดลประเภทนี้ ก็คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลในรูปของข้อความ โมเดลเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด จึงให้ได้เนื้อหาสาระมากกว่าโมเดลได้ดี แต่จุดอ่อนของโมเดลประเภทนี้ก็คือ ขาดความชัดเจน ยากแก่การศึกษา เพราะสามารถนำไปใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น ในโมเดลการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

๓. โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ได้เริ่มนำมาใช้ในการทางการศึกษาในช่วงต้นของทศวรรษที่ ๑๙๖๐ แรกๆ นำมาใช้ในด้านการวัดผลการศึกษา ก่อนต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยทางการศึกษาสาขาวิชาอื่นๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นเพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ ซึ่งจะช่วยให้นำไปสู่การสร้างทฤษฎีในสาขาวิชานั้น

๔. โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model)

๔.๑ โมเดลระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ รวมทั้งกรณีความสัมพันธ์ของตัวแปรเดียวกัน แต่วันต่างเวลากัน

๔.๒ โมเดลเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non Recursive Model) คือ โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในโมเดลตัวหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในโมเดลอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับนั่นเอง^{๑๒}

Joyce & Weil นักวิชาการสองท่านนี้ที่ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบการสอนเอาไว้ ๔ รูปแบบ คือ

๑. Information-Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักการความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคล จัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

๓. Social Interaction Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

^{๑๒} Keeves, J.P. **Model and Model Building**, In J.P. Keeres (Ed.) Educational Research Methodology and measurement : An International Handbook (pp. 559-565) Oxford : Pergamum Press, 1988), p. 561.

๔. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๑๓}

Smith แบ่งรูปแบบ (Models) ออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) ได้แก่ รูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง (iconic model) แต่มีขนาดเล็ก หรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำ

๒. รูปแบบเสมือนจริง (Analog Models) ได้แก่ รูปแบบที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

๓. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Models) อันได้แก่ รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Models) ซึ่งเป็นการใช้ข้อความบรรยายหรือ อธิบายย่อๆ และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Models) รูปแบบนี้ จะมีรายละเอียดขององค์ประกอบที่เหมาะสมซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะทางปรากฏการณ์ที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ในการสร้างรูปแบบนั้นๆ^{๑๔}

Steiner ได้จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๕}

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ Keeves 1988 ,Joyce & Weil 1985, Smith 1980, Steiner 1988 สามารถนำมาได้ดังตารางที่ ๒.๑ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ ตารางวิเคราะห์ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ	Keeves 1988	Joyce & Weil 1985	Smith 1980	Steiner 1988	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
รูปแบบกายภาพ	✓		✓		๒	✓
รูปแบบข้อความ	✓		✓		๒	✓

^{๑๓}Joyce & Weil, 1985 อังโน เกชมสันต์ มีจันทร์, "การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), หน้า ๘๖.

^{๑๔}Smith, R.H., Management : Making Organizations Perform. (New York : Macmillan, 1980), p. 23.

^{๑๕}Steiner, 1988 อังโน กัมปนาท วัชรธนาคม, "การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ ๑-๒", วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓), หน้า ๖๘.

ประเภทของรูปแบบ	Keeves 1988	Joyce & Weil 1985	Smith 1980	Steiner 1988	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
รูปแบบเชิงสาเหตุ	✓				๑	✓
รูปแบบเสมือนจริง			✓		๑	✓
รูปแบบเชิงปฏิบัติ		✓		✓	๒	✓
รูปแบบเชิงทฤษฎี		✓		✓	๒	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของรูปแบบ ได้ว่า ประเภทของรูปแบบมี ๖ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบกายภาพ รูปแบบข้อความ รูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบเชิงทฤษฎี รูปแบบเชิงสาเหตุ และรูปแบบเสมือนจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. แบบกายภาพ คือ รูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง (iconic model) แต่มีขนาดเล็ก

๒. รูปแบบข้อความ คือ เป็นการใช้ข้อความบรรยายหรือ อธิบายย่อๆ และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

๓. รูปแบบเชิงปฏิบัติ คือ รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น

๔. รูปแบบเชิงทฤษฎี คือ เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน

๕. รูปแบบเชิงสาเหตุ คือ เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบเชิงสาเหตุเดี่ยว และรูปแบบเชิงสาเหตุคู่

๖. รูปแบบเสมือนจริง คือ รูปแบบที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภท Semantic Model (ตามข้อ ๒) ซึ่งเป็นการใช้ข้อความบรรยายหรือ อธิบายย่อๆ มีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาศรรณะด้านการบริหารการศึกษา

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และได้กำหนดรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม กล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐในประเทศไทย ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) การเน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ๒) รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ๓) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และ ๔) เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ^{๑๖}

^{๑๖}จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม, การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับ ประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : ๒๕๕๕).

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ กล่าวไว้ว่า รูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบคือ ๑) ภาพความสำเร็จ ๒) การกำหนดโครงสร้าง ๓) การบริหารจัดการ ๔) การติดตามกำกับ^{๑๗}

ทศนา แคมมณี และคณะ ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียนพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ ๒) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๓) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ๔) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ ๕) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ ๖) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ ๗) ผลที่ควรจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ ๘) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ และ ๙) การนำรูปแบบไปใช้^{๑๘}

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ หลักการแนวคิด ส่วนที่ ๒ คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ ๓ คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และส่วนที่ ๔ คือ เงื่อนไขของรูปแบบ^{๑๙}

Brown & Moberg ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ (system approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) และ

องค์ประกอบตามรูปแบบประกอบด้วย คือ

๑. สภาพแวดล้อม (Environment)
๒. เทคโนโลยี (Technology)
๓. โครงสร้าง (Structure)
๔. กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process)
๕. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)^{๒๐}

Ivancevich ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยนำเข้า ๒) กระบวนการ ๓) ผลผลิต ๔) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก^{๒๑}

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม ๒๕๔๕ ,ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ๒๕๔๘,ทศนา แคมมณี และคณะ ๒๕๔๘, ศักดิ์ดา สถาพรวงษา ๒๕๔๙, Brown & Moberg 1980, Ivancevich 1989 , สามารถนำมาวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๒.๒ ต่อไปนี้

^{๑๗}ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการประเมิน**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

^{๑๘}ทศนา แคมมณี, **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสู่ทางการพิมพ์, ๒๕๔๘).

^{๑๙}ศักดิ์ดา สถาพรวงษา, **การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, คุษณินพนธ์ คุษณินพนธ์ คุษณินพนธ์**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๒๐}Brown, W. B. , & Moberg, D. J., **Organization Theory and Management : Approach**. (New York : John Wiley and Sons. 1980).

^{๒๑}Ivancevich, J. M., & Mettersson, M. T., **Organization Behavior and Management**, (2nd ed.). (Illinois: Irwin, 1990).

ตารางที่ ๒.๒ ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	จินตนา คัดดูราม ๒๕๔๕	ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ๒๕๔๘	พิศนา แซมเมณี และคณะ ๒๕๔๘	ศักดา สถาพรวงษา ๒๕๔๙	Brown & Moberg 1980	Vancevich 1989	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
-ส่วนที่ ๑ หลักการ			✓		✓	✓	๓	✓
-ความหมาย วัตถุประสงค์					✓		๑	✓
-ความเป็นมา ความสำคัญ					✓		๑	✓
-ยุทธศาสตร์					✓		๑	✓
-สภาพแวดล้อม	✓	✓					๒	✓
-ส่วนที่ ๒ กระบวนการ						✓	๑	✓
-โครงสร้าง	✓			✓			๒	✓
-กระบวนการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓		๕	✓
-การตัดสินใจสั่งการ	✓			✓			๒	✓
-ปัจจัยนำเข้า		✓	✓		✓		๓	✓
-เทคโนโลยี	✓						๑	✓
-ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้			✓			✓	๒	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มีส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ หลักการ ส่วนที่ ๒ กระบวนการ และส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ ความเป็นมา ความสำคัญ ยุทธศาสตร์ สภาพแวดล้อม

ส่วนที่ ๒ กระบวนการ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

โครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ ปัจจัยนำเข้า เทคโนโลยี

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้

๒.๑.๔ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

เบญจพร แก้วมีศรี กล่าวไว้ว่าการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

๒. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ซึ่งสามารถรวบรวมได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕.รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ^{๒๒}

พลสุข หิงคานนท์ สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่าแบบจำลองที่ดีจะเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องใดๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นแบบจำลองที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

๑. แบบจำลองควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ

๒. แบบจำลองควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบแบบจำลองแล้ว หากปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓. แบบจำลองควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. แบบจำลองควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕. แบบจำลองในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ^{๒๓}

Keeves กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) ๔ ประการ^{๒๔} คือ

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

Willer ลักษณะรูปแบบที่ดีมี ดังนี้^{๒๕}

๑. มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ

๒. ควรใช้เป็นแนวทางผลที่เกิดขึ้นสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. ต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา

^{๒๒} เบลูจอร์ แก้วมีศรี, การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

^{๒๓} พลสุข หิงคานนท์, การพัฒนารูปแบบการจัดการของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^{๒๔} Keeves P.J., Educational research, methodology and measurement : An international handbook. (Oxford : Pergamon Press, 1988), P. ๕๖๐

^{๒๕} Ibid. p.560.

๔.เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของรูปแบบที่ดีได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรและเชิงเหตุผล ที่นำไปสู่การพยากรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด การพัฒนารูปแบบมี ๒ ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ ๑ การพัฒนารูปแบบ เช่น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้น

ขั้นที่ ๒ การทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ เป็นการดำเนินการต่อจากขั้นที่ ๑ เพื่อทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ^{๒๖}

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ การพัฒนารูปแบบมี ๕ ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ ๑ ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ

ขั้นที่ ๒ สร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์

ขั้นที่ ๓ พัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ ๔ วิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

ขั้นที่ ๕ สรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป^{๒๗}

ส่วนสมุทธ ข่านาญ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่งการวิจัย ๔ ขั้นตอน^{๒๘} คือ

^{๒๖} บุญชม ศรีสะอาด, *การวิจัยเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓.

^{๒๗} รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *คุษณิพนธ์การศึกษาคุณิบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๔๘).

^{๒๘} ส่วนสมุทธ ข่านาญ, *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, วิทยานิพนธ์ (กศ.ด.) วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณิบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).*

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นขั้นการพัฒนาารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ ๔ เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

Keeves ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนารูปแบบอย่างกว้างๆ ไว้ ๔ ประเด็นดังนี้

๑. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไบนั้นก็มีประโยชน์เฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย^{๒๙}

Seels & Richey ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ประสบการณ์เรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน คือ การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) การดำเนินการ (Management) และการประเมินผล (Evaluation)^{๓๐}

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๕, รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ๒๕๔๘, ส่วนสมุทรา ขำนาญ ๒๕๔๖, Keeves , Seels & Richey สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒.๓ ต่อไปนี้

^{๒๙}Keeves, อังโน อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม, ๒๕๔๘), หน้า ๕๕.

^{๓๐}Seels & Richey, อังโน อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม, ๒๕๔๘), หน้า ๕๖.

ตารางที่ ๒.๓ ตารางวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ	บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๕	รุ่งริศดาพร เวระชาติ ๒๕๔๘	ส่วนสมุทพร ชำนาญ ๒๕๔๖	Keeves	Seels & Richey	รามคະណັນ	ผู้วิจัย
ศึกษาข้อมูล และสำรวจข้อมูลเบื้องต้น		✓	✓			๒	✓
สร้างรูปแบบ		✓	✓	✓	✓	๔	✓
พัฒนารูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	๕	✓
วิเคราะห์หาความเหมาะสม		✓				๑	✓
ตรวจสอบ ประเมินรูปแบบ	✓		✓	✓	✓	๔	✓
สรุป นำเสนอรูปแบบ		✓				๑	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ มี ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาข้อมูล และสำรวจข้อมูลเบื้องต้น สร้างรูปแบบ พัฒนารูปแบบ วิเคราะห์หาความเหมาะสม ตรวจสอบ ประเมินรูปแบบ และสรุป นำเสนอรูปแบบ

๒.๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ(Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ

อุทุมพร จามรมาน การตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ ๑) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร ๒) การประมาณค่าพารามิเตอร์ ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่ คำตอบได้ ๒ ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม^{๓๑)}

Eisner ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณคือการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

๑. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองความต้องการของ

^{๓๑)} อุทุมพร จามรมาน, “โมเดลคืออะไร”, (วารสารวิชาการ, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒-๒๖.

ผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decisions Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็น การวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุ ประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณา ต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

๒. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization)ในเรื่อง ที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่า ที่ไม่อาจประเมิน ด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำ แนวคิดนี้ มาประยุกต์ใช้ ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะ ที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ

๓. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมี คุณยพินิจที่ดีทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

๔. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูล ที่ ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ^{๓๒}

Madaus, Scriben and Stufflebeam ได้เสนอการนำเสนอมาตรฐานการตรวจสอบ รูปแบบเอาไว้ดังต่อไปนี้

๑. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินการเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติจริง

๒. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการ สสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

๓. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความ เหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

๔. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมิน ความน่าเชื่อถือ และได้สาระครองชบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการแท้จริง^{๓๓}

McMillan & Schumacher ได้กล่าวว่าในปี ค.ศ. ๑๙๘๑ คณะกรรมการด้านการ ประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการ ประเมินผลระบบแผนงาน โครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบด้วยมาตรฐาน ๔ ด้าน ดังนี้

^{๓๒} Eisner, E., "Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Education Evaluation", (Journal of Aesthetic Education, 1976), PP 192-193.

^{๓๓} Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam. D.I., **Evaluation and Human Service Evaluation**, (Boston : Kluwer Nijhoff, 1983).

๑. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่า การประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านผลของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศ ที่ผู้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้

๒. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม

๓. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผลกระทบ

๔. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า ได้กำหนดว่า วิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง^{๓๔}

จากการศึกษาการตรวจสอบรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ อุทุมพร จามรمان ๒๕๔๑, Eisner, E. 1976, Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam. D.I 1983, McMillan & Schumacher 2001 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒.๔ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ ตารางวิเคราะห์การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบ	อุทุมพร จามรมาน ๒๕๔๑	Eisner, E. 1976	Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam. D.I ๑๙๘๓	McMillan & Schumacher ๒๐๐๑	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์	✓				๑	
การประเมินแบบอิงเป้าหมาย		✓			๑	
การประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง		✓			๑	
รูปแบบความยืดหยุ่น		✓			๑	
รูปแบบใช้ตัวบุคคล		✓			๑	

^{๓๔} McMillan, J.M. & Schumacher, S, Research in education, (London :Longman, 2001) .

การตรวจสอบรูปแบบ	อุทกพร จานรมาน ๒๕๔๑	Eisner, E. 1976	Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam, D.I. 1983	McMillan & Schumacher 2001	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
มาตรฐานความเหมาะสม			✓	✓	๒	✓
มาตรฐานความถูกต้อง			✓	✓	๒	✓
มาตรฐานความเป็นไปได้			✓	✓	๒	✓
มาตรฐานความเป็นประโยชน์			✓	✓	๒	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปการตรวจสอบรูปแบบได้ว่า มี ๔ รูปแบบ คือ ๑) มาตรฐานความเหมาะสม ๒) มาตรฐานความถูกต้อง ๓) มาตรฐานความเป็นไปได้ ๔) มาตรฐานความเป็นประโยชน์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เฉพาะมาตรฐานความเหมาะสม ซึ่งการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของพระสังฆาธิการ ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับการบริหารการศึกษาได้อย่างโปร่งใส ช่วยแก้ปัญหาการบริหารการศึกษา และช่วยให้พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสรายงานผลการบริหารการศึกษาได้อย่างเปิดเผย

๒.๑.๗ การสร้างรูปแบบ

Keeves การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไปการสร้างรูปแบบไว้ ๔ ประการคือ

๑. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

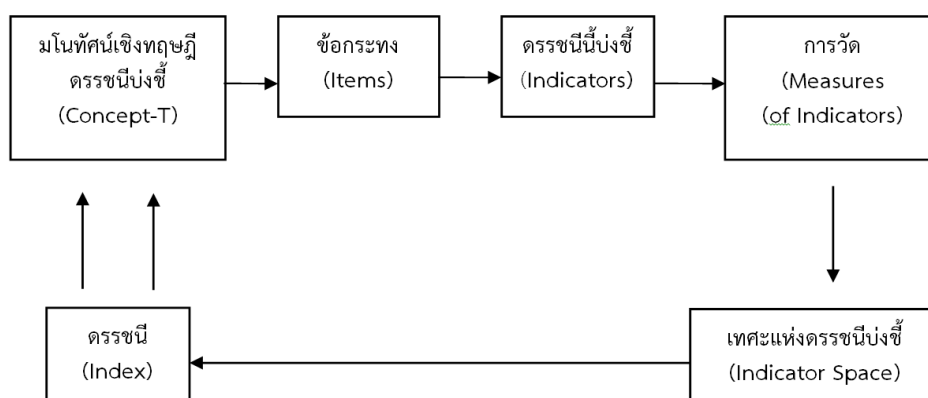
๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย^{๓๕}

Steiner การสร้างรูปแบบ (Model) นั้น ไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้าง

^{๓๕} Keeves, J.P. Education Research and Methodology and Measurement : An International Handbook, (Oxford : Pergamon Press, 1988), p. 560.

รูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น แล้วนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่คือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบการสร้างรูปแบบ (Model Building) เป็นความพยายามอย่างเป็นระบบ ในการหาความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์ความรู้รอบตัวเรา เพื่อจัดเข้าด้วยกันเป็นชุด (Sets) ของข้อเสนอ (Propositions) ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันการสร้างรูปแบบนั้น เสนออะไร อย่างไร หรือก่อให้เกิดการอธิบายอะไรต่อไปต้องถือว่าเป็นไปตามความเป็นจริง (Reality) ของปรากฏการณ์ (Phenomenon) ที่ศึกษานั้นๆ^{๓๖}

Boyle, Stincheombe การจำแนกมโนทัศน์ออกเป็น ๒ ประเภทหลักๆ คือ มโนทัศน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Concept หรือ Concept-T) และมโนทัศน์การสังเกต (Observed Concept หรือ Concept-O) Concept -T ได้มาจากการพิจารณาองค์ประกอบที่ศึกษาโดยหลักการเหตุผลเชิงตรรกะ อันอาจมีฐานมาจากทฤษฎีอื่น หรือผลการวิจัยผู้ที่พิจารณาได้มีประสบการณ์ในการสังเกตโดยตรง ส่วน Concept-O ได้มาจากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์^{๓๗} เรื่องดรรชนีบ่งชี้ (Indicators) ในการสร้างรูปแบบ (Model) อย่างชัดเจน ตามภาพที่ ๒.๑^{๓๘}



ภาพที่ ๒.๑ การสร้างรูปแบบโดยอาศัยดรรชนีบ่งชี้

^{๓๖}Steiner, E., **Methodology of Theory Construction**, Sydney : Etruscology Research Associates, 1988.

^{๓๗}Boyle, 1966 ; Stincheombe, 1968 อ้างใน เกษมสันต์ มีจันทร์, "การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), หน้า ๘๙.

^{๓๘}Boyle, 1966 ; Stincheombe, 1968 อ้างแล้ว.

ผู้วิจัยสามารถสรุปการสร้างรูปแบบได้ว่า การสร้างรูปแบบ คือ การสร้างโมเดลที่ใหม่ เริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ สมมติฐาน หลักการรูปแบบที่กำหนดขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

๒.๒.๑ ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน^{๓๙} ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความรู้สามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

दनัย เทียนพุม กล่าวว่ สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทศนคติ และ คุณลักษณะส่วนบุคคลจนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือมีประสิทธิผล^{๔๐}

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก ๓ ทางคือ ๑) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ๒) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ๓) เกิดจากการฝึกอบรม และพัฒนา^{๔๑}

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ให้คำจำกัดความว่ สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา^{๔๒}

สุจิตรา ธนารักษ์ กล่าวว่โดยทั่วไป ชีตความสามารถ (Competency) จะหมายถึง ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน^{๔๓}

^{๓๙} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน(๒๕๕๖) .(ท.ป.ม.),หน้า ๒.

^{๔๐} ดนัย เทียนพุม, ความสามารถในการทรรชนะ ดร.ดนัย เทียนพุม, (กรุงเทพมหานคร : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอนพับลิเคชัน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

^{๔๑} ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

^{๔๒} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชัน, ๒๕๕๙), หน้า ๔๘.

^{๔๓} สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๐.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ให้นิยามของ สมรรถนะไว้ว่า คือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ทักษะความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ค่านิยมจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไรหรือคุณลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น^{๔๔}

ลอยด์ และคูก (Lloyd & Cook) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามความคาดหวัง^{๔๕} สมรรถนะของบุคคลจึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติส่วนบุคคลทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา ส่วนคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ค่อนข้างยาก เช่น อึดทนอดทน เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ สเป็นเซอร์^{๔๖} (Spencer & Spencer) ปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจของบุคคลทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดการปรับแต่งของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะขึ้นการปฏิบัติได้

เดลมอนต์ (Delmont) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ^{๔๗}

บอยาซีส์ (Boyatzis) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้^{๔๘}

ควินน์ และคณะ (Quinn and others) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการในภาระหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจน^{๔๙}

^{๔๔} อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง, (Chulalongkorn Review, ๑๖ (๓), ๒๕๕๗), หน้า ๖๑.

^{๔๕} Lloyd, C., & Cook, อ้างถึงในอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง, (Chulalongkorn Review, ๑๖ (๓), ๒๕๕๗), หน้า ๖๑.

^{๔๖} Spencer, L.M., & Spencer, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

^{๔๗} Delmont, อ้างถึงใน นิสตาร์ก เวชยานนท์, Competency-Based Approach, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิส เต็มส์, ๒๕๕๙), หน้า ๓๓.

^{๔๘} Richard, Boyatzis, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒, หน้า ๒๑.

^{๔๙} Robert E. Quinn and others, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, หน้า ๒๑.

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า หมายถึงลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุ และผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้^{๕๐}

ริสเซอร์ (Risser) ได้เขียนบทความเรื่อง Competency-Based Pay: The next Modal for Salary Management เขากล่าว^{๕๑} โดยทั่วไปแล้วเป็นที่เข้าใจว่าสมรรถนะก็คล้ายๆ กันกับทักษะ แต่ความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ได้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ^{๕๒}

ดูบอยส์ และคณะ (Dubois and others) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคล และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในแนวทางที่ถาวรเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเอง แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิด ความรู้สึก และการ^{๕๓}

เชอร์มอน (Shermon) ให้คำจำกัดความว่าสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลหรือกลุ่มของพฤติกรรม สมรรถนะ และตัวบุคคล^{๕๔}

ผู้วิจัยสรุปความหมายของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ในแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกไปเป็นรูปธรรม เช่น ความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

๒.๒.๒ ประเภทของสมรรถนะ

อึ้งรังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ไว้ ๒ ประเภท^{๕๕} คือ

๑. Core Competency หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่คนทุกคนในองค์กร จะต้องมียึดว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๕๐} Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

^{๕๑} Howard Risser and others, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

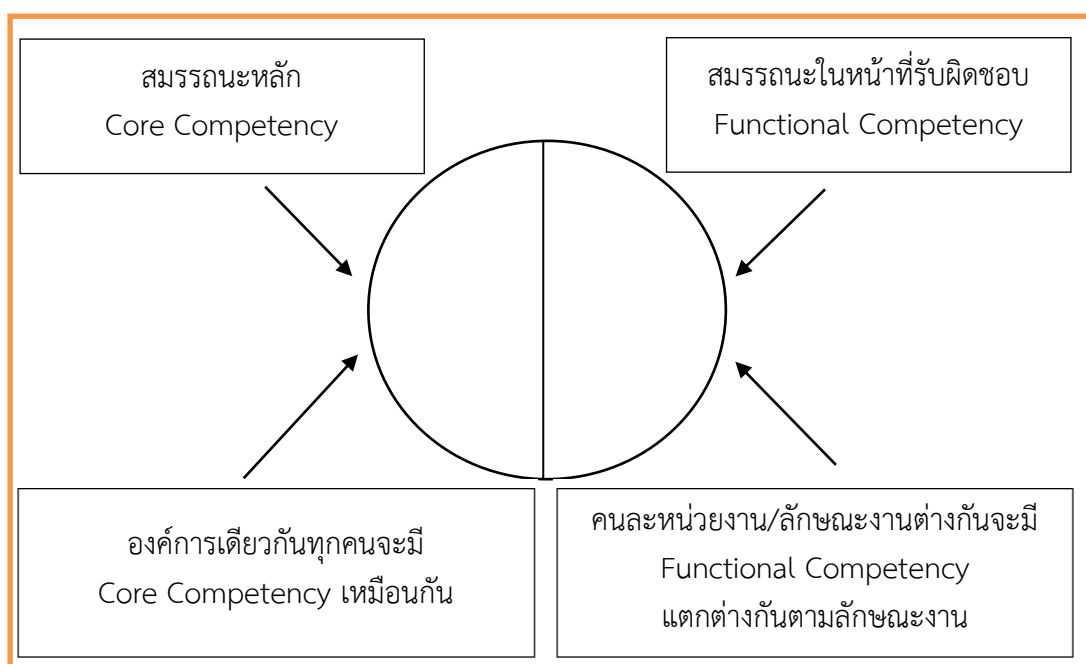
^{๕๒} David McClelland, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

^{๕๓} David D. Doboies and others, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

^{๕๔} Gmesh Shermon, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

^{๕๕} อึ้งรังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐), หน้า ๑๒ - ๑๘.

๒.Functional Competency เป็นคุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่คนทำงานในตำแหน่งต่างๆ จะต้องเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งงานต่างกันไปหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะมีไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้น แตกต่างกัน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๒ แสดงประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา^{๕๖} ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ ๒ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การพัฒนาตนเอง
- ๔) การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่กำหนดเฉพาะสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ได้แก่

^{๕๖} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน", วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาสุโขทัยบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓), หน้า ๓๓.

๑) สมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วย ๓ ด้าน ดังนี้ (๑) การออกแบบการเรียนรู้ (๒) การพัฒนาผู้เรียน และ (๓) การบริหารจัดการชั้นเรียน

๒) สมรรถนะประจำสายงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (๒) การสื่อสาร และการจูงใจ (๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ (๔) การมีวิสัยทัศน์

คลาร์ค (Clark) แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ กลุ่มหลักๆ ได้แก่^{๕๗}

๑. สมรรถนะหลัก (Core competency)
๒. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competencies)
๓. สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competencies)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล แบ่งประเภทสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น ๓ ประเภท^{๕๘} คือ

๑. ความสามารถหลัก (Core competency)
๒. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Professional competency)
๓. ความสามารถในการดำเนินงานหน้าที่ (Functional competency)

ชูชัย สมितिไกร ก็ได้กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (Employee competency) สามารถจำแนกได้ ๓ ประเภทด้วยกัน^{๕๙} คือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

๒. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาด ก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะ สายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชี และการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชี และการเงินเป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ ๒ ประเภท ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

๓. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Role competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะ เชิงการจัดการ”

ณรงค์วิทย์ แสนทอง แบ่งประเภทสมรรถนะ (Competency) ตามแหล่งที่มาออกเป็น ๓ ประเภท เช่นกัน^{๖๐} คือ

^{๕๗} Donald Clark, อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ (คุณนิพนธ์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗.

^{๕๘} ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหา และวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๖.

^{๕๙} ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๑.

^{๖๐} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, มารูจัก Competency กันเถอะ, (พิมพ์ครั้งที่ ๓), (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๐), หน้า ๗๑-๗๒.

๑. Core competency หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

๒. Job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

๓. Personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามัก เรียกว่า Personal competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

ผู้วิจัยสรุปประเภทของสมรรถนะได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ มี ๓ ประเภท ได้ สมรรถนะ หลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะการบริหารการจัดการ

๒.๒.๓ องค์ประกอบสมรรถนะ

นิสตากร เวชยานนท์ ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะ โดยในองค์ประกอบของกรอบนี้จะมีทั้ง ความสามารถที่ติดตัวมา (Innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (Acquired) ความสามารถที่สร้างขึ้นอาจ เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยที่สื่อยอดของปิรามิดจะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นผลรวม ของความสามารถทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว คือ

๑. พฤติกรรม (Behaviors)
๒. ทักษะ (Skills)
๓. ความรู้ (Knowledge)
๔. ทัศนคติ (Attitude)
๕. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics)^{๒๑}

ณรงค์วิทย์ แสันทอง กล่าวถึงสมรรถนะว่ามีองค์ประกอบหลัก ๓ ส่วน คือ ความรู้ในงาน (Knowledge-K) ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Skills-S) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes-A) มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความรู้ คือข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในตำแหน่งงานนั้นๆ ความรู้ หมายถึง ความรู้ทางทฤษฎี ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความรู้ที่เป็นข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานของตำแหน่งงานนั้นๆ

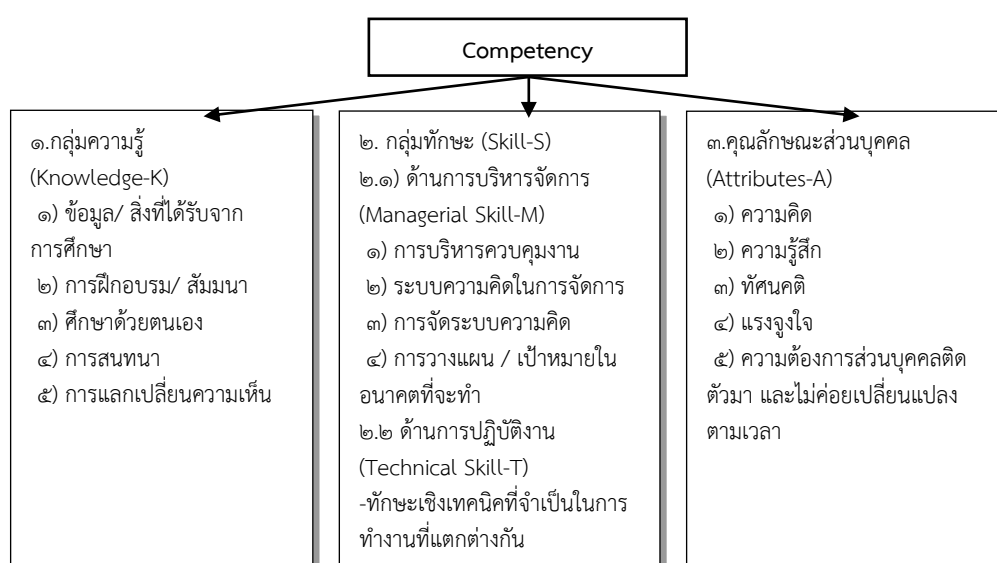
๒. ทักษะ หมายถึง ทักษะทางกายภาพ หรือทักษะที่จับต้องได้ และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งคือทักษะ ทางความคิด (Mental Skill) ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการนำเสนอ เป็นต้น

^{๒๑} นิสตากร เวชยานนท์, Competency Model กับการใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิส เต็มส์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐.

ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังไม่สามารถจับต้องได้ชัดเจน ยังไม่มีระบบการประเมินที่เป็นมาตรฐานสากลรองรับ ซึ่งทักษะกลุ่มนี้จะนำไปจัดอยู่ในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคล

๓. คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยทั่วไปมักจะประกอบด้วย ๑) ความสามารถในการคิด หรือการใช้สมอง หมายถึง การคิดเป็น รู้จักคิด คิดอย่างมีเหตุผล เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ๒) ทักษะ/ ความเชื่อ เช่น การมองโลกในแง่ดี การเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ๓) บุคลิกลักษณะ เช่น การพูดจา นิสัยใจคอ ๔) แรงจูงใจ เช่น ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ^{๖๒}

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ ได้อธิบายการหาสมรรถนะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ จากงานที่ปฏิบัติ โดยได้แสดงเป็นแผนภาพไว้^{๖๓} ดังนี้



ภาพที่ ๒.๓ แสดงแนวทางการหา Functional competency จากงานที่ปฏิบัติ

จากแนวทางการศึกษาสมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่ภาระงาน และความรับผิดชอบนั้นชี้ให้เห็นชัดเจนว่าจะต้องมีการสำรวจหาจากบุคคลเฉพาะกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งโดยตรงเนื่องจากจะใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น และเป็นการพิจารณาจากงานในหน้าที่ และงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบหลัก ๓ ส่วนของสมรรถนะ คือ ๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge-K) ๒) กลุ่มทักษะ (Skill-s) ๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes-A) มาประกอบด้วย

^{๖๒} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, เทคนิคการจัดทำ และนำ Job competency ไปใช้งาน, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๓๐-๕๕.

^{๖๓} อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, Training Roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร ?, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), ๒๕๕๑), หน้า ๕๑.

Boyatzis กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญมี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดัน และนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
๒. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจ และลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติ และไม่มีสติ
๓. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเอง และการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิด และการนับถือตนเอง
๔. บทบาททางสังคม (Social role) คือ การรับรู้ว่าตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับ และเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
๕. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน^{๖๔}

Spencer and Spencer อธิบายว่าภายใต้ความหมายของคุณลักษณะเฉพาะ องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ ๕ องค์ประกอบ คือ

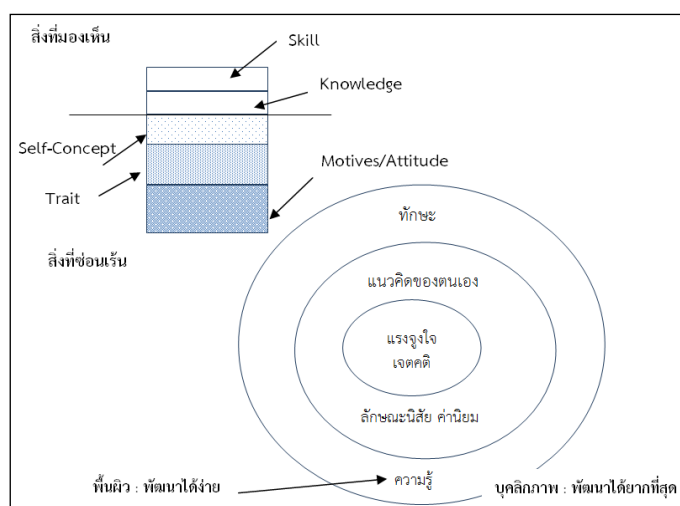
๑. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา หรือมักต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกันก็ขัดขวาง และคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่นๆ
๒. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ และการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ
๓. มโนทัศน์ในตน (Self-concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่าความเชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล
๔. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ
๕. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ^{๖๕}

องค์ประกอบของสมรรถนะต่างๆ ที่กล่าวแล้วทั้ง ๕ ระดับนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคล ความรู้ และทักษะ เป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (visible) และปรากฏให้เห็นภายนอกบุคคลในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และเหตุจูงใจเป็นสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็น และซ่อนลึก (invisible & hidden) อยู่ภายในใจของ

^{๖๔} Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*, quoted in Abigail J. Stewart, *Motivation and Society* (California : Jossey-Bass Inc., 1982), pp.229-234. อ้างถึงในชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ”, (คุุณิพนธ์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

^{๖๕} Spencer, L. M., & Spencer, S. M., *Competence at work : Models for Superior Performance*, 1993. p.11 อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิชญโลก”, (มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓) หน้า ๓๗.

บุคลิกภาพของบุคคล ความรู้ และทักษะอันเป็นพื้นผิวภายนอกเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการที่จะพัฒนาการฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ได้ผลที่สุดที่จะก่อให้เกิดความสามารถเหล่านั้นขณะเดียวกันเหตุจูงใจ และลักษณะเฉพาะเป็นสมรรถนะที่เป็นแก่น หรือฐานรากของภูเขาน้ำแข็งอันแสดงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งยากที่สุดในการวัดประเมิน และพัฒนาวิธีการที่ดี คือ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะที่ว่ามีทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังภาพ



ภาพที่ ๒.๔ แสดง Loeber Model Competency

Kaplan and Norton แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
๒. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น
๓. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษ หรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น^{๖๖}

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ นิสตาร์ก เวชยานนท์ , ณรงค์วิทย์ แสนทอง ๒๕๕๑, อารังศักดิ์ คงศาวิสต์ ๒๕๕๑ , Boyatzis 1982, Spencer and Spencer 1993, Kaplan and Norton 2004 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒.๕ ต่อไปนี้

^{๖๖}Robert S. Kaplan and David P. Norton, Strategy MAPD : converting intangible assets into tangible outcome (United States of America : Harvard Business School Publishing Corporation, 2004), pp.231-232. อ้างถึงใน ขวณพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล”, (คุษณินพนธ์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

ตารางที่ ๒.๕ ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ	นิสตากร์ เวชยานนท์	ณรงค์วิทย์ แสนทอง ๒๕๕๑	ฉัตรศักดิ์ คงสวัสดิ์ ๒๕๕๑	Boyatzis 1982	Spencer and Spencer 1993	Kaplan and Norton 2004	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
ความรู้	✓	✓	✓		✓	✓	๔	✓
ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖	✓
คุณค่า					✓	✓	๒	✓
-แรงจูงใจ				✓	✓		๒	✓
-ลักษณะเฉพาะ	✓	✓	✓	✓	✓		๕	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ว่า มี ๓ ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณค่า ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในตำแหน่งงานนั้นๆ ความรู้ หมายถึง ความรู้ทางทฤษฎี ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ข่าวสาร หรือ ข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ

๒. ด้านทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

๔. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษ หรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น

๒.๒.๔ ความสำคัญของสมรรถนะ

ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงษ์ ได้กล่าวว่า ปัจจุบันนี้โลกของเรากำลังก้าวสู่ยุคการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ (knowledge-based economy) หมายความว่า “องค์กรใด ก็ตาม ที่มีทรัพยากร ที่มีศักยภาพสูงหรือมีความรู้ความสามารถสูงก็จะสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงพยายามแสวงหาเครื่องมือ และวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาจัดทำระบบ หรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายในการดำเนินการธุรกิจขององค์กร สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม และทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะ มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้ ๑) สมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และ ยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) สมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และ ยุทธศาสตร์องค์การ ๓) สมรรถนะ เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ และ ๔) สมรรถนะ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์การ เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น^{๖๗}

นิสตากร เวชยานนท์ ได้รวบรวมข้อมูลพบว่า มี ๒ ปัจจัย ที่ทำให้แนวคิดนี้มีความสำคัญและนำมาสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

๑. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือความประพาสส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์การได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเสียทั้งเงิน และเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดี ที่ทำได้ก็คือ การอบรมแต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมแบบเดิม มีนักวิชาการ เช่น เบียร์ (Beer) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลว เพราะการไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้ ทางที่โครงการควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

๒. ความต้องการความสามารถ และทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในศตวรรษนี้ ผลการวิจัยของเฮนดรี (Hendry) เพททีกริล (Pettigrew) และสแปร์โร (Sparrow) ในปี ๑๙๘๘ พบว่า องค์การในประเทศอังกฤษ ๒๐ แห่ง ต้องเผชิญกับแรงกดดัน ไม่เฉพาะแต่ภายนอกองค์การเท่านั้น แต่ต้องเผชิญกับแรงกดดันภายในองค์การด้วย ในช่วงทศวรรษ ๑๙๘๐ ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งส่งผลให้องค์การต้องปลดคนงานออกอย่างมากมา และลดงานทางด้านการสรรหาพนักงานใหม่ ลงงานใหม่เกิดขึ้นแต่ต้องการขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานจากแรงกดดัน ในด้านการแข่งขันทำให้องค์การต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะองค์การขาดพนักงานที่มีทักษะ ในช่วงปลายทศวรรษ ๑๙๘๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่างๆ ได้มีความสำคัญยิ่งยวดมากขึ้นทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งทำให้แนวคิดเรื่องความสมรรถนะ (competency) มีความสำคัญมากขึ้น ดังที่ มอร์แกน (Morgan) ได้อธิบายว่า ในอดีตสมรรถนะของพนักงานถูกมองในรูปของการครอบครองทักษะ และสมรรถนะเฉพาะทางเท่านั้น แต่

^{๖๗} ฐิติพัฒน์ พิษุณดาพงษ์, การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร : ปูนซีเมนต์ไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕.

ปัจจุบันได้ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม กรอบแนวคิดที่จะช่วยให้คนสามารถเข้าใจ เข้าถึง และจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามารุมเร้าองค์กรได้^{๖๘}

Boam and Sparrow ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า มี ๒ สาเหตุที่องค์กรเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร คือ

๑. ความล้มเหลวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรนำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาการจัดการ ซึ่งโครงสร้างเหล่านั้น ไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ วิธีที่ดีกว่านั้นคือควรกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้นมาก่อน

๒. มีผลวิจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ของงานกับพฤติกรรมของพนักงานมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการผลงานที่มีคุณภาพองค์กรต้องเลือกพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้อง^{๖๙}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินการกิจขององค์กร และของบุคคล บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

ศุภชัย ยาวะประภาส กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินงาน ๓ แนวทาง คือ

๑. การให้การศึกษา เรียนรู้ เป็นการปลูกฝังคุณค่า และทัศนคติการเติมความรู้ การใช้ วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจและปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาศึกษา ในสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้ศึกษาอาจทำได้โดยให้ทุน อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้น ระยะกลาง และ การให้ไปศึกษาระดับปริญญาตรี และหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กร และตัวบุคคลเอง

๒. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆ ซึ่งมัก เป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติและหัวหน้างาน และเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วย

^{๖๘} นิสตาร์ก เวชยานนท์, Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโก ชิสเต็มส์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙-๓๐.

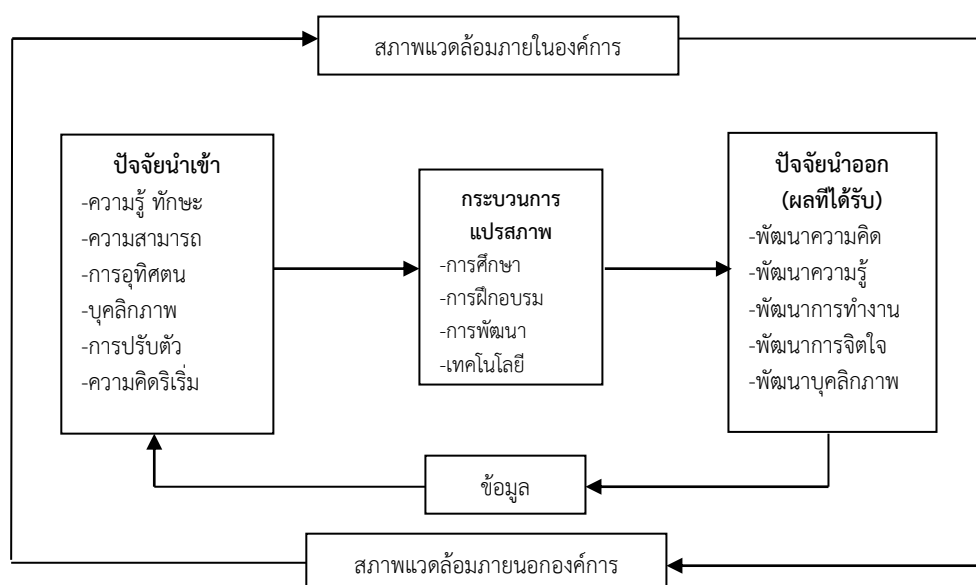
^{๖๙} Rosemary Boam and Paul Sparrow, Frontiers of Management : Research and Practice, อ้างถึงใน นิสตาร์ก เวชยานนท์, Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโก ชิสเต็มส์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

๓.การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึง การมอบหมายงาน พิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน และมอบหมายให้ประชุมแทน หรือให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่างๆ^{๗๐}

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์การซึ่งจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การต่อไป กล่าวคือ ระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร^{๗๑} ดังแสดงในภาพที่ ๒.๔

^{๗๐} ศุภชัย ยาวะประภาส , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุฑทอง จำกัด , ๒๕๔๘).

^{๗๑} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร,การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๙-๑๐.



ภาพที่ ๒.๕ ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร^{๗๒}

Davies and Ellison

๑. การประเมินสมรรถนะ ควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล เครื่องที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ อาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบต้นไม้การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะ และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

๒. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ระดับบุคคลที่จะต้องมีการวิเคราะห์งานที่ทำ โดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่แผนปฏิบัติย่อย แล้วกำหนด เป็นกลุ่มงานหรือสาขาย่อย ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละ บุคคลที่พึงมี แยกเป็นทักษะย่อย ๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะสามารถเริ่มจากการให้บุคลากรได้สำรวจตนเอง และบันทึกรายการ สมรรถนะที่เห็นว่าสำคัญที่สุด มีจุดแข็ง และเป้าหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์ในแต่ละสมรรถนะอย่างไร จะวางแผนการพัฒนาในต่อไปอย่างไร รวมทั้งแผนการพัฒนาระยะยาว สมรรถนะระดับ บุคคลจะต้องมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์กรหรือแผนก ดังนั้นใน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสายสนับสนุน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการปฏิบัติการนั้น ผู้บริหารสายสนับสนุนจึงต้องตั้งคำถามสำหรับตนเอง ๔ ข้อ คือ ๑) งานที่ตนเองรับผิดชอบมี ความหมายหรือความสำคัญอย่างไร ๒) กิจกรรมของงานที่สำคัญที่สุด มีอะไรบ้าง ๓) เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์หลักของงานในตำแหน่งผู้บริหารหรือมีประสิทธิภาพ

^{๗๒} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖).๑๐หน้า ,

๓. การปฏิบัติตามแผน โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้

๔. การประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะ ๆ^{๗/๓}

Sparks and Loucks-Horsley ได้กล่าว ถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไว้ ๗ รูปแบบด้วยกัน ได้แก่

๑. รูปแบบการฝึกอบรม (Training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถึงปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

๒. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/assessment model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น Peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

๓. รูปแบบการให้ มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a development/improvement process model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้ เข้ามามีส่วนร่วม นั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

๔. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study groups model) ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็แบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่ม ละ ๔-๖ ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

๕. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ ๑) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่น่าสนใจ ๒) รวบรวม จัดทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๓) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๔) กำหนดทางเลือกเพื่อปฏิบัติ และ ๕) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

^{๗/๓} Davies, B. and L. Ellison, *School Leadership for the 21st Century*, London : Rutledge, 1997.

๖. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually quided activities model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเขาเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

๗. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จและกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข^{๗๔}

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ ศุภชัย ยาวะประภา ๒๕๔๘, สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ๒๕๔๖, Davies and Ellison 1997, Sparks and Loucks-Horsley 1989 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒.๖ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ ตารางวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ	ศุภชัย ยาวะประภา ๒๕๔๘	สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ๒๕๔๖	Davies and Ellison 1997	Sparks and Loucks-Horsley 1989	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
การศึกษา	✓	✓		✓	๓	✓
การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	๔	✓
การพัฒนา	✓	✓	✓	✓	๔	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะได้ว่า มี ๓ ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

^{๗๔}Sparks,D. & Loucks-Horsley,S., “Five models of development for teacher” , Journal of Staff Development, 10(4).(1989.,pp.40-57.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอความหมายไว้อย่างต่าง ๆ ดังนี้

พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตวฑฺฒโน (будตาวงษ์) หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงตนเองทั้งร่างกายและจิตใจให้เจริญงอกงามดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาผู้อื่น เริ่มจากในครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ^{๗๕}

กานต์ กุณาศล ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน^{๗๖}

กิตติมา ปรีดีดิลก ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน^{๗๗}

ภิญโญ สาร ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลต่างๆ ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความสามารถ ความประพฤติ เพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการเลือกสรร และควบคุมสิ่งแวดล้อมให้แสดงปฏิกิริยาต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย^{๗๘}

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการจัดการศึกษาทุกอย่างที่ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกระทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทุกๆ ด้าน และในกระบวนการจัดกิจกรรมนั้น มีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ เงิน วัสดุ และวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๗๙}

เมธี ปิณฑนันทน์ ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ หรือให้บริการด้านการปกครอง การเรียนการสอน และการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับภารกิจการศึกษา ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้^{๘๐}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน

^{๗๕} พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตวฑฺฒโน (будตาวงษ์) ,การวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต),ปริญาญดุขภูมิบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๕๗).

^{๗๖} กานต์ กุณาศล, การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๗๗} กิตติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า

๑๓.

^{๗๘} ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๓๕.

^{๗๙} ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์, การบริหารการศึกษา, (สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, ๒๕๒๙), หน้า ๑๗.

^{๘๐} เมธี ปิณฑนันทน์, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : พิกษ์อักษร, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ ด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

๒.๓.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วยร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพ และตรวจสอบคุณภาพด้วย^{๘๑}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหาร คือ ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร อำนาจการ และควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันเพื่อ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทาง ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาใน องค์กรว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เช่นไร ใครสั่งการใคร เป็นต้น

๓. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่าย ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มี ปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใดและสำคัญคือการป้องกันไม่ให้ย่อหย่อนต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ หรือ ทุจริตต่อหน้าที่^{๘๒}

สัมมา รณิธย์ กล่าวว่า กระบวนการบริหารของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์ กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่ การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การ ติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการ กระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่ง รวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารงานที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มี

^{๘๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการ ประเมินภายนอก, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๘๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๓๕.

ระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน^{๘๓}

เสนาะ ตีเยาวว์ กล่าวว่า กระบวนการบริหาร (Management Process) เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่ากรอบของงานบริหารมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การจะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารองค์การมีแนวทางการเรียนรู้หลายแนวทาง แต่แนวทางการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย เพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลและเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น ๔ หน้าที่ ได้แก่

๑. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

๒. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับ การกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริง โดยการกำหนดงานการมอบหมายงานให้คน และการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

๓. การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจนสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ กระบวนการนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงานส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงานและกระตุ้นคนทุ่มเท และอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้ผลงานตามที่ต้องการ

๔. การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติถึงผลการดำเนินงานนั้น^{๘๔}

ลูเธอร์ กุลลิค และ ลันเดล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้ร่วมกันนำเอาความคิดของฟาโยล์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management ๕ ประการ ของฟาโยล์ ในการจัดองค์การทางราชการโดยขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น ๗ ประการ

^{๘๓} สัมมา ธนธัย, **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, (พิมพ์ครั้งที่ ๓), (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๖), หน้า ๙๔.

^{๘๔} เสนาะ ตีเยาวว์, **หลักการบริหาร**, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

๑. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๒. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

๓. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

๔. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

๕. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

๗. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่าย และการตรวจสอบด้านการเงิน

กิจกรรมทั้ง ๗ ประการนี้ รวมเรียกว่า POSDCORB ที่กูลิคและเออร์วิก ถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การราชการโดยทั่วไป ซึ่งองค์การทางการบริหารการศึกษาก็ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้กันอย่างแพร่หลาย^{๘๕}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำ แผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำ งานการอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงานการประเมินผลงานและการปรับปรุง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย

๒.๓.๓ หลักการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร ๔ ด้าน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) การบริหารงบประมาณ ๓) การบริหารงานบุคคล ๔) การบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) โดยบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้าน^{๘๖} ดังนี้

^{๘๕} ลูเธอร์ กูลิค และ ลันดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick), อ้างใน จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕ – ๓๖.

^{๘๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๔๕), (อัสสำเนา).

๑. ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ๓) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- ๔) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- ๕) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ๖) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- ๗) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ๘) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

๒ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย

- ๑) การจัดตั้งงบประมาณ
- ๒) การจัดสรรงบประมาณ
- ๓) การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
- ๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- ๕) การบริหารการเงิน
- ๖) การบริหารบัญชี
- ๗) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- ๑) การวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓) การเกลี่ยอัตรา กำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๔) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ๕) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
- ๖) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
- ๗) เงินเดือนและค่าตอบแทน
- ๘) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๙) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๐) การลาศึกษาต่อ
- ๑๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑๒) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- ๑๓) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๑๔) การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑๕) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

- ๑๖) การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- ๑๗) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

- ๑๘) การอุทธรณ์
- ๑๙) การร้องทุกข์
- ๒๐) การออกจากราชการ
- ๒๑) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- ๒๒) งานทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒๓) งานยกเว้นคุณสมบัติ เช่น การยกเว้นเกณฑ์ทหาร

๔. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๒) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- ๓) การวางแผนการศึกษา
- ๔) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- ๕) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- ๖) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- ๗) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ๘) การดำเนินงานธุรการด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
- ๙) การอำนวยการด้านบุคลากร
- ๑๐) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- ๑๑) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- ๑๒) การรับนักเรียน
- ๑๓) การจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา
- ๑๔) การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกกระบบ และ

ตามอัธยาศัย

- ๑๕) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- ๑๖) การทัศนศึกษา
- ๑๗) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
- ๑๘) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- ๑๙) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- ๒๐) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- ๒๑) งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน
- ๒๒) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

ธีระ รุญเจริญ กล่าวถึงภารกิจการบริหารโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ สรุปได้ดังนี้

๑. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

๒. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

๓. จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด ๓ รูปแบบ คือ ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

๔. ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติ และศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคน จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตลอดจนทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

๕. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับหลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน

๖. จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๗. จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดจนส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในการเรียน

๘. บริหารจัดการโรงเรียนตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่

๙. จัดการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพภายในและภายนอกตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

๑๐. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางหลักการที่กำหนดตามการปฏิรูปการศึกษา

๑๑. แสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน^{๘๗}

สัมมา รณิธย์กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้านๆ และมีรายละเอียดมากขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร และความคล่องตัวในการบริหาร แต่ทั้งนี้มีจุดหมายเดียวกันคือ ต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถึงอย่างไรการบริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนหลักๆ มี ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การบริหารงานวิชาการ ๒) การบริหารงานบุคลากร ๓) การบริหารงบประมาณ และ ๔) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละงานดังต่อไปนี้^{๘๘}

๑. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการ

^{๘๗} ธีระ รุณเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^{๘๘} สัมมา รณิธย์, หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๖),

บริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การจัดหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวางแผนการดำเนินงานวิชาการ

๒) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอน การกำหนดผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร

๓) การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

๔) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การติดตามการดำเนินการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครู การประชุมทางวิชาการ

๕) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผลการสอนของครู การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

๒. การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้คนมาร่วมงาน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย การบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม หรือการให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การวางแผนอัตราบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน การจัดทำและนำเสนอแผนอัตราบุคลากร การกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตราบุคลากร และการพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร

๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การเสนอความต้องการบุคลากร การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร การมอบหมายภาระหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ การทดสอบปฏิบัติหน้าที่ การติดตามและรายงานผล การประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ การแต่งตั้งและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติและใบประกอบวิชาชีพ

๓) การบำรุงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เช่น การลา การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้น การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๔) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลาศึกษาต่อ การกำกับติดตามและนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากร

๕) การประเมินบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษ เช่น การให้ไปช่วยราชการ การย้าย การพักราชการ และการให้ออก

๓. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การจัดตั้งงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณให้เชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ และการจัดทำขอจัดตั้งงบประมาณ

๒) การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย การขออนุมัติแผนการใช้ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิก การรับ การเก็บ การจ่าย และการนำส่งเงิน การบริหารบัญชี ได้แก่ การทำบัญชี การทำทะเบียนการเงิน การรายงาน การติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และการรายงานผลการใช้งบประมาณ

๓) การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ ประกอบด้วย การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการ การส่งซื้อส่งจ่าย การตรวจรับ การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษา การจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ และการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการ

๔) การระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์ ประกอบด้วย การระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่างๆ การดำเนินการด้านกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการ การจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์

๕) การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย การกำหนดแผนการตรวจสอบค่าใช้จ่าย การตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน การตรวจสอบระบบ การดูแลรักษาและความปลอดภัยของทรัพย์สิน การวิเคราะห์และประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

๔. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑) งานธุรการและสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือและเอกสารอื่นๆ การส่งและรับเอกสาร การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร การจัดทำระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง

๒) งานทะเบียนสถิติและรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนสถิตินักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานและสาธารณชน การเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ และการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา

๓) งานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่างๆ ประกอบด้วย การควบคุมดูแลความประพฤติ การแนะแนวและให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริการด้านอาหาร สุขภาพ การนำนักเรียนไปทัศนศึกษา การจัดทุนการศึกษา การจัดพาหนะรับส่ง การประสานงานกับผู้ปกครอง และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา การบริหารด้านกีฬา การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนและการรับนักเรียน การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ การปฐมนิเทศ ปัจฉินิเทศ และการจัดโครงการต่างๆ

๔) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย การร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบต่างๆ การประชาสัมพันธ์ การจัดทำและให้บริการข้อมูลสารสนเทศ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ การส่งเสริมและสนับสนุนของสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า หรือมูลนิธิ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การระดมความร่วมมือในชุมชน การจัดประชุม ผู้ปกครองนักเรียน การสำรวจความต้องการและให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน การเสนอแต่งตั้ง และจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

๕) งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การวางแผนบริเวณสถานศึกษา การกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ การควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุง การกำหนดมาตรการป้องกัน การรักษาความปลอดภัยต่างๆ การจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ และการซ่อมแซม การกำหนดการใช้งานให้เหมาะสมกับรูปแบบอาคารและอาคารประกอบ การจัดการดูแลและทำความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณสถานศึกษา

๖) การวางแผน อำนวยความสะดวก และประสานงาน ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดระบบและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การประสานงานราชการต่างๆ การจัดประชุมครู และการดำเนินงาน ด้านเลขานุการต่างๆ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงาน

หลักการบริหารทางพุทธศาสนา

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตใจตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจากคนหนึ่งไปถึงหลายๆ คน จนถึงบริหารองค์การต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์การตลอดถึงประเทศชาติ การทำงาน ประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุง รักษาองค์การของคนที่ศึกษา ฝึกหัดหรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเอง การบริหารองค์การจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ การนำหลักที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ ๓ ประการ คือ

๑. จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิรุโธ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค

๓. นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมนาชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ การดำเนินการของผู้บริหารในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท เพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน ซึ่งจะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั้นเองคือกุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะสร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับ ที่อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

จากการศึกษาตารางวิเคราะห์หลักการบริหารการศึกษา จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, ธีระ รุญเจริญ ๒๕๔๖, สัมมา ธนินิธย์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒.๗ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๗ ตารางวิเคราะห์หลักการบริหารการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะ	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒	ธีระ รุญเจริญ ๒๕๔๖	สัมมา ธนินิธย์	รวมคะแนน	ผู้วิจัย
การบริหารวิชาการ	✓	✓	✓	๓	✓
การบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	๓	✓
การบริหารงบประมาณ	✓	✓	✓	๓	✓
การบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	๓	✓

จากตาราง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ งาน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒)การบริหารงานบุคคล ๓) การบริหารงบประมาณ และ ๔) การบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒.๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาก็กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลายและน่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าและนำมาเสนอดังนี้

สมบัติ บุญประเคน ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าต้องมีทั้ง ๖ ประการดังนี้

๑. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

๓. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีการทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

๔. ประนีประนอม คุณลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม

๕. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกภาพที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๖. ประสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน^{๘๙}

สุพล วังสินธ์ ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีอาชีพรูปร่างไว้ว่า

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
๖. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน

๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)^{๙๐}

อรุณ รักธรรม ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ดังนี้

๑. มีความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือสำหรับรักษาสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การเป็นผู้รอบรู้มากเท่าใดความเป็นผู้นำก็ยิ่งมั่นคงมากขึ้นเท่านั้น

^{๘๙} สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖”, วารสารครูขอนแก่น, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔), หน้า ๒๐-๒๑.

^{๙๐} สุพล วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๕), หน้า ๒๙.

๒. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ต้องมีคำสั่งคิดริเริ่มปรับปรุงให้ดีขึ้น

๓. มีความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะที่ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใดๆ สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จได้ทุกอย่างมีความมั่นคงในความคิดเห็น

๔. มีความเด็ดขาด (Decisiveness) คือ สามารถตัดสินใจ ตกลงใจทันทีกับเวลาที่ต้องการเมื่อตกลงใจแล้วสั่งอย่างเด็ดขาด สั้นและชัดเจน

๕. มีความแนบเนียน (Tact) คือ มีความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นด้วยวาจาที่เหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความกระด้างกระเดื่อง ไม่พอใจ โดยต้องศึกษาถึงขนบธรรมเนียมประเพณี และมารยาทในการเข้าสังคม ตลอดถึงวัฒนธรรมของผู้อื่นที่จะติดต่อกับ

๖. มีความยุติธรรม (Justice) คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

๗. มีท่าทาง (Bearing) เป็นกลางแสดงออกซึ่งรูปร่าง ลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์มีกริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม

๘. มีความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถของร่างกาย ความคิด และจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างสมเหตุสมผลให้ต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้

๙. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การมีจิตใจที่ดีต่องานและความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ

๑๐. มีความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์ส่วนตัว คนที่ไม่เห็นแก่ตัวย่อมเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา และไม่ทำลายผู้อื่น

๑๑. มีความตื่นตัว (Alertness) คือ มีความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบไม่เผลอพลาดทำอะไรทำทันทีทันควัน และมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ

๑๒. มีดุลยพินิจ (Judgment) คือ อำนาจแห่งความคิดที่จะพิจารณาถูกต้อง โดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้นๆ แล้วสรุปเป็นข้อตกลงความเห็นหรือข้อตกลงอันเฉียบแหลมได้ไม่พยายาบท

๑๓. มีความสงบเสงี่ยม (Humility) คือ ความไม่หยิ่งยโส ไม่จองหองและไม่มีความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

๑๔. มีความเห็นอกเห็นใจ (Harmony) คือ ต้องประกอบด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสารและความเห็นใจผู้อื่น ในลักษณะที่ไม่เสียประโยชน์ของส่วนรวม

๑๕. มีความจงรักภักดี (Royalty) คือ สภาพ หรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ และต่อรัฐ

๑๖. มีการสังคมดี (Sociability) คือ การมีบุคลิกภาพที่เข้าสังคมได้อย่างถูกต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสมาคมเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้องแนบเนียน

๑๗. มีการบังคับตัวเอง (Self – control) คือ การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมาจากประสาททั้ง ๕ ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกริยาต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้^{๙๑}

บุญทัน ดอกไธสง ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะต้องมีลักษณะสรุปได้ดังนี้

๑. นิสัยส่วนตัว ผู้บริหารจะต้องมีอารมณ์คงที่ มีบุคลิกภาพดี เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังในการทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุมอารมณ์ได้

๒. สมรรถนะทางจิตใจ มีพุทธิปัญญา การศึกษาดี มีความรู้ทางเทคนิค สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในระดับมหภาคได้ดี มีความยุติธรรม รู้สำนวนการติดต่อ พูดจาฉะฉานและมีจินตนาการ

๓. ทักษะทางสังคม โดยมีความสามารถที่จะกระตุ้นและแนะนำบุคคลอื่นมีความเป็นเพื่อนและมีประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความฉะฉานต่อสถานการณ์ทางสังคม กล้าเผชิญกับปัญหาและพินิจพิเคราะห์ พัฒนาบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่จะทำให้บุคคลรวมกันเป็นทีม เพื่อเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน

๔. คุณสมบัติทางกาย คือ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จและไม่เป็นบุคคลทุพพลภาพที่อาจจะส่งผลให้ขาดงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไม่เต็มที่

๕. เจตคติ มีเจตคติที่ดีต่อการปรับตัวเกี่ยวกับสถานการณ์ของงาน มีความต้องการ มีนิสัยใจคอดี มีเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงานในแง่ดี มีความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในตนเองและเป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นบุคคลที่ไม่มีปัญหา^{๙๒}

ผู้วิจัยสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี และมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างาม และจะนำพาองค์การ

๒.๒.๕ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้ หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕

ตามหลักการของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๙ (๖) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา ๔๐ ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหน้าที่ (๑)

^{๙๑} อรุณ รักธรรม, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ปัสสัมพันธพานิช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๙๙-๒๐๒.

^{๙๒} บุญทัน ดอกไธสง, พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์จีกราฟฟิค, ๒๕๓๙), หน้า ๙๓.

กำกับกำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา (๓) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๙๓}

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๘ (๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา ๙ (๖) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา ๔๐ ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ไว้ในเอกสารอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระเรื่อง หลักการจัดการศึกษา ตามโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชนและผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยสรุปว่า ผู้ปกครองครอบครัว ประชาชน และสถาบันสังคมมีบทบาทเข้าร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายประการทั้งในการจัดการศึกษาซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ดังได้กล่าวแล้ว แต่ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาที่เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐจัดให้แก่บุตรหลานของตนอีกหลายประการ คือ (๑) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตน (๒) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร (๓) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา (๔) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา (๕) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษาโดยสนับสนุนด้านความคิด การเป็นผู้นำการเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำการให้ข้อมูลความคิดเห็นการปกป้องดูแลการสนับสนุนทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมดำเนินโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น^{๙๔}

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕) ได้กล่าวถึง แนวคิดและมุมมองในการจัดการศึกษาพิเศษแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ ไว้ดังนี้

๑) แบบดั้งเดิม (tradition approach) มองว่า อุปสรรคในการเรียนและการมีส่วนร่วมในสังคมของนักเรียนเกิดจากความพิการหรือความบกพร่องของนักเรียน และนักเรียนจะต้องเป็น

^{๙๓} วสันต์ สัตยคุณ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๕๖.

^{๙๔} ปรัชญา เวสารัชช, (๒๕๕๕), ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ การจัดการศึกษา, [ระบบออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.onesqa.or.th/upload/113/uploadfiles/45_7770.pdf (๑๑ มิ.ย. ๕๗).

ผู้ที่ถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสังคมปกติ ซึ่งเป็นมุมมองบนพื้นฐานของรูปแบบทางการแพทย์ (medical model) เน้นการประเมินเด็กโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้วินิจฉัย และจัดเด็กเข้าโปรแกรมที่จัดเตรียมไว้แล้วในโปรแกรมที่คิดว่าเหมาะสม และเน้นการเปลี่ยนแปลงนักเรียนโดยการสอนเสริมวิชาที่เป็นประโยชน์กับนักเรียนโดยการบูรณาการวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มอย่างเป็นทางการ

๒) แบบใหม่ (inclusionary approach) มองว่า อุปสรรคในการเรียนและการมีส่วนร่วมในสังคม เกิดขึ้นเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและบริบทแวดล้อม เช่น ผู้คน สถาบัน นโยบาย วัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นมุมมองบนพื้นฐานของรูปแบบทางสังคม (social model) เน้นการตรวจสอบการสอน/องค์ประกอบในการเรียนรู้ และเน้นการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน เช่น การปรับหลักสูตร ตารางสอน วิธีการสอนการสนับสนุนช่วยเหลืออย่างไม่เป็นทางการ และความเชี่ยวชาญในการสอนของครูทั่วไปในสภาพแวดล้อมในห้องเรียนปกติ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายและวัฒนธรรมในการทำงาน^{๙๕}

จากปรัชญาและทฤษฎีพื้นฐานการเรียนร่วมดังกล่าว ได้สนองตอบการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ ด้วยรูปแบบที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีพร่วมกันในสังคมด้วยสันติและมีความสุข^{๙๖}

๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖

ในมาตรา ๓๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีจำนวน ๙ คน สำหรับสถานศึกษา ที่มีนักเรียนไม่เกิน ๓๐๐ คน และ ๑๕ คน สำหรับสถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า ๓๐๐ คนขึ้นไป ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๑) กำกับดูแลบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด (๒) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา (๓) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย^{๙๗}

^{๙๕}สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การเรียนรวม: แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย, ๒๕๔๕), (อิดสำเนา)

^{๙๖}พงษ์ศักดิ์ ภูภาขาว, “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเรียนร่วมจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

^{๙๗}วสันต์ สัตยคุณ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๖๔.

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

การศึกษาเรื่องพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสผู้วิจัยนำเสนอเป็น ๓ ประเด็น คือ ความหมายของเจ้าอาวาส ความสำคัญและคุณสมบัติของเจ้าอาวาส หน้าที่ของเจ้าอาวาส ตามลำดับดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาสเป็นตัวแทนของวัดหรือเป็นหัวหน้าในการบริหารงานภายในวัด เป็นผู้ที่น่าพาให้วัดเจริญก้าวหน้า เป็นหัวหน้าของพระภิกษุสามเณร วัดจะเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมลงอยู่ที่ความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาส มีผู้ให้ความหมายของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้ เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองวัด^{๙๘} เจ้าอาวาส หมายถึง พระสังฆาธิการระดับวัดเป็นผู้นำของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด เจ้าอาวาสจึงมีความสำคัญที่สุดต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติสุข และความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการต่างๆ ของวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำสั่งสอน พระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดีงาม ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จไปด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความเจริญรุ่งเรืองถาวรมั่นคง และเป็นศูนย์กลางของชุมชน^{๙๙} เจ้าอาวาส หมายถึง พระสังฆาธิการระดับวัดเป็นผู้นำของพระภิกษุและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ใน^{๑๐๐} เจ้าอาวาสหรือสมภาร คือ ผู้นำของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ในวัด เจ้าอาวาสจึงมีความสำคัญที่สุดต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติ และความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารกิจการของวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาดูแล แนะนำ สั่งสอน พระภิกษุสามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลในธรรมอันดี ให้มีความสมัครสมานสามัคคีปรองดองกัน ให้ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติศาสนกิจ ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง และให้วัดมีความเจริญรุ่งเรืองสันติและมั่นคงเป็นศูนย์กลางชุมชนในการให้การศึกษาอบรมศีลธรรม จริยธรรมและภavanaธรรม คือ วิปัสสนากรรมฐานแก่ชุมชน และประชาชนทั้งใกล้และไกลให้เป็นที่ยังทางใจแก่สาธุชนได้อย่างแท้จริง^{๑๐๑} เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปกครองวัด^{๑๐๒}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ปกครองวัด มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของวัดและปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ในวัดให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม

^{๙๘}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ ๒๕๔๒), หน้า ๓๒๕.

^{๙๙}กรมการศาสนา, กองพุทธศาสนสถาน, วัดพัฒนา ๔๔, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐.

^{๑๐๐}พระมหาอุทัย พลเทพโว พลเทพ,ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบางซ่ง จังหวัดนครราชสีมา, (วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๘.

^{๑๐๑}น้อย ปลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร, “การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ในหลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : เอ.พี.กราฟิคดีไซน์ และการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖๖.

^{๑๐๒}บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาสเจ้าพนักงานใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นติ้งอิกวิชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

๒.๔.๒ ความสำคัญและคุณสมบัติของเจ้าอาวาส

ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระยะแรก พระภิกษุสงฆ์มีน้อยและพระพุทธเจ้าก็ยังมิได้อนุญาตที่พำนักอาศัยให้แก่พระภิกษุสงฆ์ จึงมิได้อยู่ประจำ ภายหลังได้มีพุทธบัญญัติเกิดขึ้น อนุญาตให้พระภิกษุสงฆ์จำพรรษาในฤดูฝน การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อยและมีประโยชน์ต่อการบริหาร และได้แต่งตั้งพระภิกษุสงฆ์เป็นเจ้าอาวาสปกครองวัดซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญที่สุดที่ต้องดูแลพระภิกษุ สามเณรในวัดไม่ให้ประพฤติดูเสื่อมเสีย

เจ้าอาวาสเป็นผู้มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของวัดเป็นผู้นำในการบริหารจัดการวัดมากที่สุด ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้

บุญร่วม เทียมจันทร์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาสไว้ว่า เจ้าอาวาสเป็นหัวหน้าของพระภิกษุสงฆ์ เป็นผู้ปกครองดูแลพระภิกษุสงฆ์ในวัดให้อยู่เป็นปกติสุข เช่นเดียวกับบ้านที่ต้องมีหัวหน้าบ้าน ที่เรียกกันว่าหัวหน้าครอบครัว ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงเป็นพ่อของวัด เป็นหัวหน้าวัด เป็นผู้ที่มีอำนาจที่ตามกฎหมายในการปกครองดูแลวัด^{๑๐๓}

ไพบุลย์ เสียงก้อง ได้กล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาส ไว้ว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้มีความสำคัญต่อวัดที่สุด ทั้งต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติสุข และความมั่นคง โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการต่างๆ ของวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแลและแนะนำสั่งสอนภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลในธรรมอันดี ดำเนิน^{๑๐๔} กิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองมั่นคงเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการศึกษาอบรม ศีลธรรม จริยธรรม และภวานาธรรม

น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร กล่าวถึงความสำคัญของเจ้าอาวาสไว้ว่า เป็นผู้บริหารกิจการของวัด เป็นผู้ปกครองดูแล แนะนำ และสั่งสอนพระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดให้สำเร็จไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงและทำให้วัดเจริญรุ่งเรือง^{๑๐๕}

พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงถึงคุณสมบัติของผู้ที่เป็นเจ้าอาวาสไว้หลายประการ ดังนี้^{๑๐๖}

๑. อาวาสกัธธรรม ๕ คือ คุณสมบัติของเจ้าอาวาสเป็นที่ยกย่อง ได้แก่

- ๑.๑ เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยมารยาท เพียบพร้อมด้วยวัตร
- ๑.๒ เป็นพหูสูต ทรงสุตตะ
- ๑.๓ เป็นผู้มีความประพฤติขัดเกลา ยินดีในการหลีกเร้น
- ๑.๔ เป็นผู้ยินดีในกัลยาณธรรม มีวาจางาม เจริญถ้อยคำไพเราะ
- ๑.๕ มีปัญญา ไม่โง่เขลา ไม่เป็นคนเซอะ

^{๑๐๓}บุญร่วม เทียมจันทร์,เจ้าอาวาสเจ้าพนักงานใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นต์อิกวิปเม้นท์,๒๕๕๖), หน้า ๓๙-๔๐.

^{๑๐๔}ไพบุลย์ เสียงก้อง,หลักการบริหารงาน ในวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,๒๕๕๔), หน้า ๑๗.

^{๑๐๕}น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร,“การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ในหลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : เอ.พี.กราฟิเคิลส์ และการพิมพ์,๒๕๓๙), หน้า ๑๖๖.

^{๑๐๖}มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), ก: ๓๗๓-๓๗๗.

๒. ปิยธรรมของเจ้าอาวาส ๕ คือ คุณสมบัติของเจ้าอาวาส ย่อมเป็นที่รัก เป็นที่พอใจ เป็นที่เคารพ เป็นที่ควรยกย่องของเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ได้แก่

๒.๑ เป็นผู้มืศีล สำรวมด้วยการสังวรในปาติโมกข์ เพียบพร้อมด้วยอาจารย์และโคจร มีปกติเห็นภัยในโทษแม้เล็กน้อย สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย

๒.๒ เป็นพหูสูตร ทรงสุตะ เป็นผู้ได้ฟังธรรมทั้งหลายที่มีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด ประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์ บริบูรณ์ครบถ้วนแล้วทรงจำไว้ได้คล่องปาก ขึ้นใจ แทงตลอดดีด้วยทฎฐิ

๒.๓ เป็นผู้มืวาจางาม เจริญถ้อยคำไพเราะอันประกอบด้วยวาจาของชาวเมือง ที่ สละสลวย ไม่หยาบคาย ให้ความหมายได้

๒.๔ เป็นผู้ได้ฌาน ๔ อันมีในจิตยิ่ง ซึ่งเป็นเครื่องอยู่เป็นสุขในปัจจุบันตามความปรารถนา ได้โดยไม่ยาก ได้โดยไม่ลำบาก

๒.๕ ทำให้แจ้งซึ่งเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ อันไม่มีอาสวะ เพราะอาสวะทั้งหลายสิ้นด้วย ปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน

๓. โสภณธรรมของเจ้าอาวาส ๕ ภิกษุเจ้าอาวาสย่อมทำอาวาสให้งาม ได้แก่

๓.๑ เป็นผู้มืศีล สำรวมด้วยความในพระปาติโมกข์ ฯลฯ ศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย

๓.๒ เป็นพหูสูตร ศึกษาเล่าเรียนมาก รู้หลักธรรมวินัย มีความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง แทงตลอดดีด้วยทฎฐิ คือ ความเห็นที่ถูกต้อง

๓.๓ เป็นผู้มืวาจางาม เจริญถ้อยคำให้ไพเราะอันประกอบด้วยวาจาของชาวเมือง ที่ สละสลวย ไม่หยาบคาย ให้รู้ความหมายได้

๓.๔ เป็นผู้สามารถชี้แจงบุคคลผู้เข้าไปหาให้เห็นชัด ชวนให้รับเอาไปปฏิบัติเร่งใจให้อาจหาญแก่งกล้า ปลอบขโมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมกถา

๓.๕ เป็นผู้ได้ฌาน ๔ อันมีในจิตยิ่ง ซึ่งเป็นเครื่องอยู่เป็นสุขในปัจจุบันตามปรารถนาได้ โดยไม่ยาก ไม่ลำบาก

๔. อุปการะธรรมของเจ้าอาวาส ๕ ภิกษุเจ้าอาวาสย่อมเป็นผู้มีอุปการะมากแก่อาวาส ได้แก่

๔.๑ เป็นพหูสูตร ฯลฯ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย

๔.๒ เป็นพหูสูตร ฯลฯ แทงตลอดดีด้วยทฎฐิ คือ ความเห็นที่ถูกต้อง

๔.๓ ปฏิสังขรณ์เสนาสนะที่ปรักหักพัง

๔.๔ ภิกษุสงฆ์จำนวนมากเข้ามาถึง หรือภิกษุมาจากแคว้นต่างๆ ย่อมไปบอกพวกคฤหัสถ์ว่าดูก่อนท่านผู้มีอายุทั้งหลายมีภิกษุสงฆ์หมู่ใหญ่เข้ามาแล้วมีภิกษุสงฆ์มาจากแคว้นต่างๆ ขอเชิญท่านทั้งหลายทำบุญ เป็นสมัยทำบุญ

๕. อนุกัมปธรรม ๕ ภิกษุเจ้าอาวาสย่อมเป็นผู้อุปการะมากแก่อาวาส ได้แก่

๕.๑ ให้คฤหัสถ์สมาทานในอธิศีล

๕.๒ ให้คฤหัสถ์ตั้งอยู่ในการเห็นธรรม

๕.๓ เข้าหากฤหัสถ์ผู้ป่วยแล้ว ย่อมให้สติว่า ท่านทั้งหลายจงตั้งสติให้ตรงต่อพระรัตนตรัยที่ควรแก่การสักการะ และภิกษุสงฆ์จำนวนมากเข้ามาถึงแล้ว หรือภิกษุมาจากแคว้นต่างๆ

ยอมเข้าไปบอกพวกคฤหัสถ์ว่า ดูก่อนท่านผู้มีอายุทั้งหลายภิกษุหมู่ใหญ่เข้ามาแล้ว มีภิกษุมามากแคว้นต่าง ๆ ขอเชิญท่านทั้งหลายทาบอุณ เป็นสมณทาบอุณ

๕.๔ ย่อมฉันโกณนทะที่พวกคฤหัสถ์ถวาย จะเลวหรือประณีตก็ตามด้วยตนเอง

๕.๕ ไม่ยั้งศรัทธาไทยให้เสียไป

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำด้านการบริหารวัดให้มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พระภิกษุสงฆ์ เป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจให้แก่ประชาชน

๒.๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส

อำนาจเจ้าอาวาส หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปการะแก่การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี เป็นสิ่งที่คู่กับหน้าที่เจ้าอาวาส มีไว้เพื่อใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น^{๑๐๗} อำนาจของเจ้าอาวาสตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ในมาตรา ๓๘ ดังนี้^{๑๐๘} ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด ๑. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทาทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม อำนาจของเจ้าอาวาสตามมาตรา ๓๘ นี้ เป็นอำนาจเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์หรือผู้จะเข้ามาอยู่ในการปกครอง และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา^{๑๐๙} แยกพิจารณาได้ ๓ อย่าง คือ ๑. อำนาจรับคนเข้า ๒. อำนาจเอาคนออก ๓. อำนาจสั่งลงโทษ อำนาจ ๑ หมายถึง อำนาจที่เจ้าอาวาสต้องใช้ดุลยพินิจในการรับคนเข้าอยู่ในวัดทั้งที่จะมาอยู่ประจำหรือชั่วคราว ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ๑. ห้ามมิให้บรรพชิตและคฤหัสถ์เข้าไปอยู่ในวัด ๒. อนุญาตให้บรรพชิตและคฤหัสถ์เข้าไปอยู่ในวัด การห้ามและการอนุญาตดังกล่าวเป็นอำนาจโดยตรงของเจ้าอาวาสจึงถือว่า เจ้าอาวาสเป็นผู้คัดเลือกคนเข้าวัด คู่กับตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ซึ่งเป็นตำแหน่งรับคนเป็นพระภิกษุสามเณรอันเป็นสมาชิกชั้นในพระพุทธศาสนา การรับหรือไม่รับบรรพชิตและคฤหัสถ์เข้าอยู่ในวัด เป็นอำนาจโดยตรงของเจ้าอาวาส ส่วนการรับหรือไม่รับคนเข้าเป็นบรรพชิตเป็นภาระโดยตรงของพระอุปัชฌาย์ การที่สงฆ์ฆมณชลงจะได้คนดีเข้าอยู่ในวัดหรือจะได้คนไม่ดีเข้าเป็นสมาชิกชั้นในพระพุทธศาสนา เป็นอำนาจและภาระของเจ้าอาวาสและพระอุปัชฌาย์โดยแท้ อำนาจ ๒ หมายถึง อำนาจที่เจ้าอาวาสต้องใช้ดุลยพินิจในการคัดคนไว้ในวัดหรือออกไปจากวัด แบ่งได้เป็น ๒ อย่าง คือ ๑. ให้คนต้อยอยู่ในวัด ๒. ให้คนไม่ต้อยออกจากวัด การให้คนต้อยอยู่ในวัด เป็นอำนาจโดยตรงอีกอันหนึ่งของเจ้าอาวาส อำนาจนี้ย่อมมีองค์ประกอบอย่างชัดเจน คือจะได้สั่งเฉพาะผู้ที่ไม่ตั้งอยู่ใน

^{๑๐๗} สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม,คู่มือพระสังฆาธิการ, (พิมพ์ครั้งที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนา ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.

^{๑๐๘} พระวิสุทธิกัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๘๔.

^{๑๐๙} กรมการศาสนา, กองพุทธศาสนสถาน, วัดพัฒนา ๔๔, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา ๒๕๔๔), หน้า ๙๕.

โอวาทของเจ้าอาวาส และโอวาทนั้นเป็นโอวาทโดยชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามความในข้อ ๓๗ ถ้าโอวาทเป็นโอวาทโดยชอบด้วยหน้าที่แล้ว ผู้ถูกสั่งขัดขึ้น ย่อมเป็นความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมาย๕๑

อาญาตามมาตรา ๔๕ แต่ถ้าโอวาทหรือคำสั่งไม่ชอบด้วยหน้าที่เจ้าอาวาส โอวาทหรือคำสั่งนั้นย่อมไม่มีผลให้ผู้ถูกสั่งหรือผู้รับโอวาทต้องปฏิบัติตามกลับจะเป็นการใช้อำนาจในทางมิชอบ เป็นเหตุให้เจ้าอาวาสต้องรับผิดในฐานะเจ้าพนักงานกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ตามประมวลกฎหมายอาญาได้

อำนาจ ๓ หมายถึง อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสจะพึงส่งลงโทษแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ผู้ประพฤติดังคำสั่งของเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นโทษที่เบาและประมวลลงได้เป็น ๓ สถาน คือ ๑. ให้ทำงานภายในวัด ๒. ให้ทำทัณฑ์บน ๓. ให้ขอขมาโทษ การลงโทษทั้ง ๓ สถานนี้ เจ้าอาวาสจะส่งลงโทษได้เฉพาะในกรณีที่ประพฤติดังคำสั่งเจ้าอาวาส และคำสั่งนั้นชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ถ้าคำสั่งเจ้าอาวาสไม่ชอบด้วยหลักดังกล่าวเจ้าอาวาสจะส่งลงโทษเลย ถ้าขึ้นส่งลงโทษย่อมเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ และอาจต้องรับผิดในฐานะเจ้าพนักงานกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ตามประมวลกฎหมายอาญา

อำนาจของเจ้าอาวาส จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า อำนาจเป็นสิ่งที่เป็นการกระทำการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่คู่กับหน้าที่เจ้าอาวาส มีไว้เพื่อใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยในวัดนั้นให้ปฏิบัติตามอยู่ในความดีงาม

หน้าที่ของเจ้าอาวาส ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ ได้กล่าวไว้ในมาตรา ๓๗ ว่าด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาสมี ๔ ด้าน^{๑๑๐} ดังนี้

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล หน้าที่ของเจ้าอาวาสในมาตรา ๓๗ นี้ กำหนดโดยลักษณะงานได้เป็น ๔ ด้าน^{๑๑๑} ดังนี้

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติเป็นรูปธรรม
 - ๑.๑ บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี
 - ๑.๒ จัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี
 - ๑.๓ จัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

^{๑๑๐} พระวิสุทธิกัฏฐาตา(ประสิทธิ์ พรหมรังสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

^{๑๑๑} กรมการศาสนา, กองพุทธศาสนสถาน, วัดพัฒนา ๔๔, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา ๒๕๔๔), หน้า ๙๑-๙๘.

การบำรุงรักษาวัด หมายถึง การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำโดยอาศัยกำลังทรัพย์ กำลังพล และกำลังความคิดสติปัญญา ซึ่งเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุ

การจัดกิจการของวัด หมายถึง การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล กิจการของวัดซึ่งมีการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ส่วนกิจการที่ต้องจัดการแทนวัดในฐานะผู้แทน เช่น การรับทรัพย์สิน การอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปด้วยดี คือ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนหรือจารีตว่าด้วยการนั้น

การจัดศาสนสมบัติของวัด หมายถึง การดูแลและรักษาการใช้จ่ายการจัดหาทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชี ทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาสให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๒.๑ ปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๒.๒ สอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

ปกครอง หมายถึง การคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุกให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อาศัยและปัจจัยตามสมควร

สอดส่อง หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติและปฏิบัติของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงการควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคม และรวมถึงว่ากล่าว แนะนำชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย

๓. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๓.๑ ในการจัดการศาสนศึกษา

๓.๒ ในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย

การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและนักธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาอยู่ด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่งซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณี โดยปฏิบัติสืบกันมาโดยตรง ได้แก่ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกบาลีและนักธรรมหรือการที่พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียง ซึ่งมีสำนักศึกษาดังกล่าว

การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้พระภิกษุสามเณรเรียนวินัย พ.ศ.๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของสงฆ์ เช่น การทำกิจวัตรประจำวัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรม และพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัดสวดมนต์ประจำวัดพระ งานการสมาทานอุโบสถศีล และปฏิบัติศาสนพิธีอื่นๆ

๔. หน้าที่อำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่อำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้น เป็นหน้าที่เชื่อมโยง ผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัด และเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

๔.๑ การอำนวยการความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัด บำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๔.๒ การอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเอง

๔.๓ การอำนวยการความสะดวกแก่ประชาชนผู้บำเพ็ญกุศลนอกวัด แต่ขอรับ

คำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔.๔ การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การ สร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาที่พักหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น

หน้าที่ของเจ้าอาวาสข้อนี้ ต้องให้การบำเพ็ญกุศลที่เกิดจากการอำนวยการ ความสะดวกนั้น เป็นไปตามระเบียบแบบแผนไม่มีสิ่งที่เป็นพิษภัย เช่น อบายมุขแฝงอยู่

กล่าวโดยสรุปแล้วหน้าที่ของเจ้าอาวาส คือ เป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะสงฆ์ตามกฎหมายในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มี ๔ ด้าน คือ

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัย

อยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมายมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กล่าวถึงภารกิจ ๖ ด้าน ของคณะสงฆ์ ดังนี้^{๑๑๒}

๑. การปกครอง หมายถึง การดูแล คุ้มครอง บริหาร

ความสำคัญ การปกครองของคณะสงฆ์ไทย เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ทรงเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันไปตามลำดับชั้น นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาส พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๕

หลักการปกครอง เป็นภารกิจที่วัดโดยพระภิกษุผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือเจ้าคณะปกครอง ดำเนินการสอดส่อง ดูแล รักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัด หรือในปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม หรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุผู้ทำหน้าที่เป็นเจ้าคณะปกครองทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค เจ้าคณะใหญ่ (หน) นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่พระภิกษุผู้ทำหน้าที่เป็นพระกรรมวาจาจารย์ เป็นพระอุปัชฌาย์ในการอุปสมบทกุลบุตร

^{๑๑๒} สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ศาสนสถาน, คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : กองพุทธศาสนสถานสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๕-๘.

๒. การศาสนศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฟังเทศน์ และอบรม

ความสำคัญ การศึกษาในทางพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม และบาลี นอกจากจะเป็นการศึกษาหลักธรรมคำสั่งสอนแล้ว ยังได้ชื่อว่าเป็นการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาไว้อีกด้วย โดยเฉพาะการศึกษาภาษาบาลี เพราะถ้าไม่รู้ภาษาบาลีแล้ว ก็จะไม่มีความรู้และเข้าใจพระพุทธรวจนะในพระไตรปิฎก ถ้าขาดความรู้เรื่องพระไตรปิฎกแล้วพระพุทธศาสนา ก็จะต้องเสื่อมสูญไปด้วย ด้วยเหตุนี้พระมหากษัตริย์ผู้เป็นศาสนูปถัมภกตั้งแต่โบราณมา จึงทรงทำการทำนุบำรุงสนับสนุนการเล่าเรียนพระปริยัติธรรม และทรงยกย่องพระภิกษุ สามเณรที่เรียนรู้พระพุทธรวจนะให้มีฐานันดรพระราชทานราชูปการต่างๆ มีนิตยภัต เป็นต้น

หลักการศึกษา เป็นภารกิจด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ทั้งแผนกธรรม-บาลี แผนกสามัญ การอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุทำหน้าที่เป็นครูสอน เป็นกรรมการตรวจข้อสอบธรรมบาลีสนามหลวง เป็นเลขานุการสอบธรรมบาลีสนามหลวง เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นประธานจัดสอบธรรม-บาลีสนามหลวง และเป็นเจ้าสำนักเรียนในฐานะที่เป็นเจ้าอาวาส นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมทุกๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เช่น มอบทุนการศึกษา แก่พระภิกษุสงฆ์สามเณรที่สอบไล่ได้ จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

๓. การเผยแผ่ หมายถึง ทำให้ขยายออกไป ทำให้ขยาย กว้างขวางออกไป

ความสำคัญ การเผยแผ่ คือการทำให้แพร่หลายในลักษณะติดแน่น กระจายไปเช่น เผยแผ่ศาสนา เผยแผ่ธรรม องค์การเผยแผ่ ส่วนคำว่า เผยแผ่ ใช้ในความหมายว่า ประกาศ โฆษณา ทำให้แพร่หลาย ในลักษณะกระจายให้เป็นรูปธรรมหรือให้สัมผัสได้ทางตา หู เป็นต้น

หลักการเผยแผ่ เป็นภารกิจด้านการดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้รับในทุกๆ วิธี ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักธรรมแล้ว น้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเทศนา การปาฐกถาในโอกาสและสถานที่ต่างๆ ทั้งในวัดและนอกวัด การบรรยายธรรมทั้งทางวิทยุและโทรทัศน์ การเผยแผ่ธรรมด้วยสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์หรือวิทยุทัศน์ ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่วัดหรือพระภิกษุจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแผ่ธรรมหรือต้องการให้ประชาชนเข้าวัดปฏิบัติธรรม หรือมุ่งเน้นสืบสานวัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพลมาจากหลักพระพุทธศาสนา เช่น การจัดงานเทศน์มหาชาติ การจัดงานในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดงานในวันที่กำหนดเป็นวันสำคัญของไทย (วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น) การจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การจัดโครงการ บวชนกขัณฑ์มาจาริณี (ชีพรามณ์) การจัดอุปสมบทหมู่หรือจัดให้มีการปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ การจัดพิธีแสดงตนเป็นพุทธมามกะ การจัดให้มีการแสดงธรรมในวันธรรมสวนะ (วันพระ) การจัดส่งพระภิกษุไปสอนศีลธรรมแก่นักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการเผยแผ่ที่คณะสงฆ์ร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดให้ดำเนินการในรูปแบบ “หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.)” “การอบรมจริยธรรมนักเรียน ข้าราชการ และประชาชน” “การอบรมครูจริยศึกษา” “การส่งเสริมหน่วยเผยแผ่ศีลธรรม” “การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์” เช่น โครงการ

อุทยานการศึกษาในวัด โครงการสวนสมุนไพรในวัด โครงการลานวัด ลานใจ ลานกีฬา โครงการวัดพัฒนาตัวอย่าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการใดๆ ของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ที่เป็นไปเพื่อการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งในวัด นอกวัด ชื่อว่า การกิจด้านการเผยแผ่ทั้งสิ้น

ปัจจุบันการเผยแผ่ทั้งสิ้น ต้องดำเนินงานตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. การสาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้างและการปฏิสังขรณ์ศาสนสถานภายในวัด

ความสำคัญ การสาธารณูปการโดยรวม หมายถึง การพัฒนาวัดในด้านวัตถุทุกอย่างไม่เฉพาะแต่ศาสนสถานเท่านั้น หากรวมไปถึงการทำวัดให้สะอาด ร่มรื่น สะดวกสบาย การทำถนนทางเดินในวัด และการตกแต่งวัดให้ดูสวยงามให้สบายตาแก่ผู้พบเห็น นอกจากนี้ การสาธารณูปการเป็นงานประจำของเจ้าอาวาสอย่างหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำ ทั้งนี้ เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้วไว้ และซ่อมแซมสิ่งที่ชำรุดทรุดโทรมให้คงสภาพไว้เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและพระสงฆ์ ภายในวัด ในการนี้ให้รวมถึงการดูแลรักษาศาสนสมบัติของพระพุทธศาสนาที่เป็นสมบัติส่วนรวมของสงฆ์ มิใช่สมบัติส่วนตัวของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ มีพระพุทธบัญญัติให้สงฆ์ช่วยกันดูแลรักษา เช่น ให้ตั้งพระภิกษุทำหน้าที่ดูแลรักษาวัสดุสิ่งของของสงฆ์ ซึ่งเรียกว่า ภัณฑาคาริก โดยเฉพาะศาสนสมบัติ แบ่งเป็น ๒ อย่าง คือ

- ศาสนสมบัติวัด คือ ทรัพย์สินของวัดใดวัดหนึ่งเป็นหน้าที่ของสงฆ์ในวัดนั้นซึ่งมีเจ้าอาวาส เป็นต้น ช่วยกันดูแลรักษาให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

- ศาสนสมบัติกลาง คือ ทรัพย์สินอันมิใช่เป็นศาสนสมบัติวัด แต่เป็นของสงฆ์ส่วนกลาง เช่น ที่ดิน และผลประโยชน์วัดร้าง ทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้สงฆ์ส่วนกลาง ศาสนสมบัติกลาง เป็นหน้าที่ของผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูงดูแล รักษา ทั้งนี้การจัดการศาสนสมบัติภายในวัด จะต้องยึดถือหลักให้ถูกต้องตามกฎหมาย พระธรรมวินัย มติมหาเถรสมาคมและจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนโดยทั่วไปหากไม่จำเป็น

หลักการดำเนินการสาธารณูปการ เป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การบูรณปฏิสังขรณ์ในเขตพุทธาวาส และเขตสังฆาวาส หรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือ การกิจด้านการก่อสร้าง การซ่อมแซม การจัดให้มีการบำรุงรักษาถาวรวัตถุหรือสาธารณสมบัติของวัด เช่น การสร้างอุโบสถ วิหาร อาคารเรียน ศาลาการเปรียญ หอธรรม กุฏิ เเมรุ การจัดการศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี การจัดหาบัญชีเสนาสนะและ ศาสนสมบัติของวัด เป็นต้น

๕. การศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การให้การสงเคราะห์ด้านการฝึกฝนอบรมแก่ประชาชน

ความสำคัญ การศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาที่วัด คณะสงฆ์ดำเนินการขึ้นเพื่อสนองต่อนโยบายของภาครัฐ ในอันที่จะส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน ได้รับการศึกษา

หลักการการศึกษาสงเคราะห์ เป็นภารกิจด้านการดำเนินการจัดการศึกษาที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีความรู้คู่คุณธรรมของประเทศ โดยมีความมุ่งหมาย ๔ ลักษณะ คือ

๑. การจัดการศึกษาเป็นโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งให้พระภิกษุสามเณร นักเรียน ได้ศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม ได้แก่ โรงเรียนราษฎร์การกุศลของวัด ศูนย์การเรียนรู้ศีลธรรมในวัด (ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เดิม หรือวันหยุดอื่นๆ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสงฆ์

๒. การสงเคราะห์ให้เด็กและประชาชนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เช่น การเป็นผู้นำในการตั้งโรงเรียนในชนบทที่ตั้งวัด การให้สร้างสถานศึกษาในบริเวณวัด การให้ใช้หรือเช่าที่ดินวัด หรือที่ธรณีสงฆ์ในการสร้างสถานศึกษาของรัฐ หรือท้องถิ่น การเป็นผู้อุปการะโรงเรียนต่างๆ การให้ความอุปถัมภ์แก่เด็กวัด

๓. การสอนศีลธรรมแก่นักเรียน นักศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เช่น การสอนธรรมศึกษา การสอนศีลธรรม หน่วยงานพระธรรมทูต และหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ในการเผยแพร่ศีลธรรมในโรงเรียน และสถานศึกษาต่างๆ

๔. การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษา สถาบันการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษา เช่น มอบทุนการศึกษา มอบอุปกรณ์การศึกษา ฯลฯ

ภารกิจด้านนี้ ครอบคลุมถึงการที่พระภิกษุผู้เป็นเจ้าของวาสนได้ บริจาคทุนทรัพย์ส่วนตัว เพื่อการศึกษาแก่เด็กในระบบโรงเรียนของรัฐหรือของเอกชน หรือสร้างหรือซ่อมแซมอาคารสถานศึกษา หรือการดำเนินการใดๆ ของพระภิกษุที่มีความสามารถโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยที่เป็นไป เพื่อการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน จัดว่าเป็นภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์ทั้งสิ้น

๖. การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป

ความสำคัญ การสาธารณสงเคราะห์ นอกจากเป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ยากไร้และประสบภัยแล้ว ยังหมายรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารทางราชการ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การฝึกอาชีพแก่ประชาชน การให้ใช้สถานที่วัดสำหรับดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

หลักการสาธารณสงเคราะห์ เป็นภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ทั้งนี้ โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์และความสุข แก่ประชาชนเป็นสำคัญ ได้แก่ การสงเคราะห์พระภิกษุสามเณร และวัดที่ประสบภัยและขาดแคลน การให้วัดเป็นสถานที่ประกอบกุศลเกี่ยวกับเรื่องเกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น การสวดศพ การเผาศพ การทำบุญอุทิศ การถวายสังฆทาน เป็นต้น การให้วัดเป็นสถานที่จัดฝึกอบรมประชาชนด้านอาชีพต่างๆ การสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคร้ายหรือผู้ป่วยยากไร้ การจัดให้มีโรงทาน การบริจาคทรัพย์ส่วนตัว หรือชักชวนญาติโยมบริจาคทรัพย์จัดสร้างโรงพยาบาล การให้ความรู้ข่าวสารแก่ชุมชนด้านต่างๆ เช่น การศึกษา การสาธารณสุขมูลฐาน การปกครอง การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยหรือการบาเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสงฆ์มีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๕ มีภารกิจ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการเพื่อการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ สาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในสำนักเรียนไม่ชัดเจน เช่น การบริหารบุคคล (Man) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นต้น ๒. การพัฒนาการหลักพุทธธรรมสำหรับสำหรับการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามหลักการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมเป็นต้น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาเป็นต้น ตามหลักสารณียธรรม ๖ ประกอบด้วย เมตตาการุณยธรรม เมตตาวิจิตรธรรม เมตตาโมกขธรรม สาธารณโภคีสีลสามัญญตา และทิวฐิสามัญญตาเป็นต้น ๓. นำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม ผลการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๗ ชุด พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตามหลักการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมเป็นต้น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๑๑๓}

พระมหาอนันต์ ขยานนโท (เหล็กดี) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ปัญหา แนวโน้ม และกลยุทธ์การพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวโน้มการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (๒) เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (๓) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและคณาจารย์ด้วยแบบสอบถาม จำนวน ๑๔๘ ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือผู้บริหารระดับสูง จำนวน ๑๐ รูป ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured In-Depth-

^{๑๑๓}พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, *ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีทั่วไป ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาที่เกิดจากมาตรฐานการเรียนการสอน สถานที่เรียน ครูผู้สอน ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น แนวโน้มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น ในด้านคณาจารย์และผู้เรียน มีแนวโน้มว่าจะถดถอยลงเรื่อยๆ จะหาครูผู้สอนและนักเรียนได้ยากขึ้น ทำให้สำนักเรียนในบางแห่งไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในทั้ง ๗ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 3.74$) ด้านบริหาร ($\bar{X} = 3.54$) และด้านคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.30$) และด้านผู้เรียน ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ ทำให้ได้ข้อสรุปว่า สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ควรจะมีกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ทั้ง ๕ กลยุทธ์ ประกอบด้วย ๑) การเรียนรู้บนฐานภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา ๒) การเชื่อมโยงความรู้สู่ศาสตร์สมัยใหม่ ๓) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๔) การพัฒนาปัญญา ศาสนทายาท ๕) การสร้างกลยุธมิตรแห่งภูมิปัญญา ภาษาและวรรณกรรม กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนี จะเกิดขึ้นและสำเร็จได้ ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาไปให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างอนาคตที่ดีให้กับพระพุทธศาสนาสืบต่อไป^{๑๑๔}

พระปลัดประติษฐ์ จิตาโก (ประคองสาย) วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ (๒) ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (๓) นำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒๒ คน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง ๓๓๑ คน เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการบริหารจัดการ ๒) ด้านกายภาพ ๓) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ๔) ด้านการเรียนการสอน และ ๕) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบเบื้องต้นก่อนนำเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ

^{๑๑๔} พระมหาอานนท์ ขยานโน (เหล็กดี), “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ปัญหา แนวโน้ม และ กลยุทธ์การพัฒนา”, **ปริญญาคุณภูมิบัณฑิต** สาขาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนอ
งานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัย พบว่า

๑) โรงเรียนวิถีพุทธ เป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้
ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และ
ปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพุทธ
ศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักไตรสิกขามาบูรณาการ
เข้ากับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ร่วมกันพัฒนาทักษะชีวิต การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็นต้น โดยมีแนว
ทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการบริหารจัดการ ๒) ด้าน
กายภาพ ๓) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ๔) ด้านการเรียนการสอน และ ๕) ด้านบรรยากาศและ
ปฏิสัมพันธ์

๒) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี เป็นนักเรียน มีการศึกษา
ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวม พบว่า การบริหารจัดการ
โรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารจัดการคือสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็น
ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงมาก รองลงมาคือด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านกายภาพ และด้าน
บรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านการเรียนการสอน

๓) แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยานั้น จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้วิจัย ประกอบด้วย ๖ ด้าน คือ

๓.๑) ด้านการบริหารจัดการ ควรสร้างความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการร่วมกัน
ของทุกๆ ฝ่าย โดยมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้
มีส่วนร่วม พร้อมทั้งนำหลักอิทธิบาทธรรม ๔ มาบูรณาการ

๓.๒) ด้านกายภาพ บ้าน วัด โรงเรียน ควรประสานงานกัน โดยให้ทุกฝ่ายมีความ
ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธ และสร้างความเข้าใจในการวิถีชีวิตและ
วัฒนธรรมแบบวิถีพุทธ พร้อมทั้งสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามหลักสัปปายะ ๗

๓.๓) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ควรกำหนดแผนและนโยบายร่วมกัน ประสานงาน
แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยมุ่งการตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต พร้อม
ทั้งบูรณาการตามหลักอริยสัจ ๔ ในการดำเนินชีวิต

๓.๔) ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน ควรเป็นต้นแบบ
ในการเรียนรู้ที่ดี เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน และจัดการเรียนการ
สอนตามหลักไตรสิกขา พร้อมกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมอื่นๆ

๓.๕) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหาร ครู บุคลากรของโรงเรียน และนักเรียน
ควร สร้างความเป็นกัลยาณมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใสทักทายกัน เพื่อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี
และบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรม

๓.๖) ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรอย่าง
ชัดเจน โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ รวมถึง

การสนทนาหรือสอบถามผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยนำหลักภาวนา ๔ เป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืน^{๑๑๕}

พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม) วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เริ่มด้วยการศึกษาสภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัด ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียน จำนวน ๑๓ รูป และใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา สู่ความเป็นเลิศ จำนวน ๗๓ รูป/คน เมื่อทำการยกร่าง รูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัดแล้ว ใช้แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบ ดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาทั้ง ๕ ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

๒. การพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา สู่ความเป็นเลิศ คือ ๑) ด้านหลักสูตร จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง วางแผนการประเมินและพัฒนาหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ๒) ด้านการจัดการเรียนการสอน จัดส่งเสริมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ๓) ด้านกิจกรรมเสริมการเรียน จัดกิจกรรมเน้นบูรณาการ ผู้เรียนมีส่วนร่วม กับกิจกรรม ๔) ด้านการนิเทศ จัดประชุมอบรมครูก่อนออกนิเทศ ส่งเสริมให้มีการนิเทศเยี่ยม บ้านนักเรียน และประเมินผลการนิเทศเสมอ ๕) ด้านการวัดผลประเมินผล จัดประชุมวางแผนวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง โดยปราศจากอคติ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลและประเมินผล

๓. รูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัด สู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย จัดหลักสูตรให้สอดคล้องหลักสูตรแกนกลาง เน้นผู้เรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้มีการนิเทศและวัดและประเมินผลตามกิจกรรม เป็นไปตามโมเดล CLASM MODEL

เพชรนินทร์ การะวิโก วิจัยเรื่อง “รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แจกแบบสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน ๓๗๗ ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วย

^{๑๑๕} พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประคองสาย), “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิสุทธิในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ รูป/คน และสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ด้านการบริหารวิชาการ ในระดับมาก ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก

๒. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ในการบริหารสถานศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การบริหารวิชาการ มีหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ในการบริหารวิชาการ จำนวน ๗ หลักธรรม ได้แก่ สุจิตฺตํ อธิปัตถํ ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหัตถุ ๔ ปัญญาวัตรธรรม ๔ ปฏิสัมภิตา ๔ และบุพนิมิตแห่งมรรค ๗

๒) การบริหารงบประมาณ มีหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ในการบริหารงบประมาณ จำนวน ๖ หลักธรรม ได้แก่ หิริโอตตปปะ สุจริต ๓ ทิฏฐธัมมิกัตถะ ๔ ขรवासธรรม ๔ โภคาทียะ ๕ และสัปปริสธรรม ๗

๓) การบริหารงานบุคคล มีหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ในการบริหารงานบุคคล จำนวน ๖ หลักธรรม ได้แก่ ขันติโสรัจจะ หิริโอตตปปะ พรหมวิหาร ๔ สังคหัตถุ ๔ อคติ ๔ และสัปปริสธรรม ๗

๔) การบริหารทั่วไป มีหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ในการบริหารทั่วไป จำนวน ๔ หลักธรรม ได้แก่ สังคหัตถุ ๔ สาราณียธรรม ๖ สัปปริสธรรม ๗ และอปธานียธรรม ๗

๓. แนวทางการบริหารตามรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ในการบริหารสถานศึกษา ๔ ด้าน เรียกว่า “AFPGM+B(๒๓) MODEL” ดังนี้

๑) ด้านวิชาการ คือ **A+B(๗)** ได้แก่ (๑) บริหารแบบพัฒนาทักษะนักปราชญ์ (สุจิตฺตํ) (๒) บริหารแบบมุ่งมั่นความสำเร็จ (อธิปัตถํ ๔) (๓) บริหารแบบพรหม (พรหมวิหาร ๔) (๔) บริหารแบบหลักสงเคราะห์ (สังคหัตถุ ๔) (๕) บริหารแบบเจริญปัญญา (ปัญญาวัตรธรรม ๔) (๖) บริหารแบบรอบรู้แตกฉาน (ปฏิสัมภิตา ๔) (๗) บริหารแบบแสงเงินแสงทองส่องชีวิต (บุพนิมิตแห่งมรรค ๗)

๒) ด้านงบประมาณ คือ **F+B(๖)** ได้แก่ (๑) บริหารแบบคุ้มครองโลก (หิริโอตตปปะ) (๒) บริหารแบบสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (สุจริต ๓) (๓) บริหารแบบอำนวยการสุขในปัจจุบัน (ทิฏฐธัมมิกัตถะ ๔) (๔) บริหารแบบครองเรือน (ขรवासธรรม ๔) (๕) บริหารแบบนักบริหารการเงิน (โภคาทียะ ๕) (๖) บริหารแบบคุณสมบัติผู้ดี (สัปปริสธรรม ๗)

๓) ด้านบุคคล คือ **P+B(๖)** ได้แก่ (๑) บริหารแบบงามสมส่วน (ขันติโสรัจจะ) (๒) บริหารแบบเทวดาคุ้มครอง (หิริโอตตปปะ) (๓) บริหารแบบมืออาชีพ (พรหมวิหาร ๔) (๔) บริหารแบบสมัครสมานสามัคคี (สังคหวัตถุ ๔) (๕) บริหารแบบยุติธรรมเที่ยงตรง (อคติ ๔) (๖) บริหารแบบเก่งดีมีคุณธรรม (สัปปุริสธรรม ๗)

๔) ด้านบริหารทั่วไป คือ **GM+B(๔)** ได้แก่ (๑) บริหารแบบยึดเหนี่ยวใจ (สังคหวัตถุ ๔) (๒) บริหารแบบประสิทธิ์ถึงเสมอ (สาราณียธรรม ๖) (๓) บริหารแบบคนดีของสังคม (สัปปุริสธรรม ๗) (๔) บริหารแบบเจริญโชติช่วง (อภิธานียธรรม ๗)^{๑๑๖}

ชรอยวรรณ ประเสริฐผลและคณะ วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา วิจัยดำเนินการวิจัยมี ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๒ คน ๒) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม การตรวจสอบเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๕ คน ๓) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยการสัมภาษณ์รับฟังความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน ๘๐ คน การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ ๒ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ ๔ หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ ๕ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

๒. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ

^{๑๑๖} เพชรอนันท์ การะวิโก, “รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔”, *ปริญาคุณูปถัมภ์ พุทธบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

องค์ประกอบที่ ๑ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
องค์ประกอบที่ ๒ วิธีการ พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญศึกษา องค์ประกอบที่ ๓ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

๓. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษาพบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความ
เป็นไปได้อยู่ในระดับมาก^{๑๑๗}

สรุปคดี ศุภเมธีวรกุล วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่
ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ
ตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ๒) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตาม
มาตรฐานสากลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓) ศึกษา
ปัจจัยสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ๔) เพื่อสร้างรูปแบบ และวิธีการ
พัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธิดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบ
ผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียน
มัธยมศึกษาในต่างจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓๒๕ โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถามความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการ
วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

๑.สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันและความ
เป็นไปได้ของการใช้สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
ทุกด้าน

^{๑๑๗}ชอวยวรรณ ประเสริฐผลและคณะ, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา”, วารสาร : ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ปีที่ : ๑๕ ฉบับ : พิเศษ พฤษภาคม ๒๕๕๖.

๒.ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

๓.ปัจจัยสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี ๑๖ องค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๗๙.๙๓๘ โดยองค์ประกอบที่ ๑ และองค์ประกอบที่ ๒ สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้มากกว่าปัจจัยอื่นๆ (ร้อยละ ๒๑.๑๖๘ และร้อยละ ๑๕.๐๐๐ ตามลำดับ)

๔.ได้รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ ๕ สมรรถนะหลัก คือ การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบสากล การสื่อสาร การจัดการสารสนเทศ การมุ่งเน้นบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ โดยมีแนวทางในการพัฒนาใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) เนื้อหาสมรรถนะ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กระบวนการพัฒนา และ ๔) การประเมินผลการพัฒนา^{๑๑๘}

วิหาญ พละพรและคณะ วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ด้วยการสัมภาษณ์และสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ คน ๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน การคิด เก็บข้อมูลโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๓๘๔ คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ๓) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด โดยวิจัยเชิงปฏิบัติการและให้ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ๔) เพื่อทดลองและประเมินการใช้รูปแบบ ใช้วิจัยเชิงทดลองกับตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา ๓ โรงเรียน จำนวน ๑๘ คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ๑) แบบสัมภาษณ์ ๒) แบบสอบถามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด ๓) แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการ ๔) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ๕) แบบทดสอบ ๖) แบบประเมินทักษะ ๗) แบบวัดเจตคติ และ ๘) แบบประเมินการใช้รูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลักด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลและเจตคติ

^{๑๑๘} สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **สุทธิปริทัศน์** ปีที่ : ๒๘ ฉบับที่ : ๘๖ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๗ , หน้า ๒๑๕-๒๓๓.

๒ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาด้านการวัดและประเมินการคิดในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมาก

๓. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบดังนี้ ๑) หลักการของรูปแบบ ๒) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๓) เนื้อหาสาระในการพัฒนา ๔) กระบวนการพัฒนา ๕) การวัดและประเมินผลรูปแบบ ๖) แนวทางการนารูปแบบไปใช้ และคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

๔. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูระดับประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินการคิด หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และผลการประเมินการใช้รูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความพึงพอใจต่อรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๑๙}

พระมหาวัชชัย ธมฺมรสีและคณะ วิจัยเรื่อง “ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔”งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ ๑) ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม- บาลี ๒) ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔ และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔

ผลการศึกษาพบว่า

การศึกษาแผนกธรรม - บาลีสมัยกรุงสุโขทัยเป็นการศึกษาจากพระไตรปิฎกยังไม่มีระบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจนต่างจากสมัยอยุธยาที่มีระบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจน สมัยล้านนาถือว่าเป็นยุคทองของการเรียนแผนกธรรม - บาลีเพราะมีผลงานวรรณคดีบาลีหลายเล่มสมัย รัตนโกสินทร์ ตั้งแต่รัชกาลที่ ๒ เป็นต้นมามีการปรับเปลี่ยนระบบแผนกธรรม - บาลีในสมัยรัชกาลที่ ๖ ได้ เปลี่ยนการสอบปากเปล่ามาเป็นแบบข้อเขียนการจัดการศึกษาแผนกธรรม - บาลีในปัจจุบัน

รูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม - บาลีของรูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนก ธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔พบปัญหาหลัก ๒ ประการคือ ๑) การหาเด็กและเยาวชนเข้ามาบวชเรียน ได้ยาก ๒) สามเณรนักเรียนขาดความเพียรที่จะเรียนธรรม - บาลีซึ่งต่อมาจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔ ใช้วิธีประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจจนได้เด็กเข้ามาบวชเรียนและจัดการเรียนการสอนส่วนครูสอนได้จัดนิเทศถวายประจำด้านสวัสดิการของนักเรียน เจ้าสำนักเรียนและชาวพุทธได้อุปถัมภ์ปัจจัย ๔ ดูแลเวลาอาพาธจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารครูและสามเณรที่มีต่อการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔^{๑๒๐}

^{๑๑๙}วิหาญ พละพร, วารสาร : วิชาการศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ปีที่ : ๑๕ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗-ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๐}พระมหาวัชชัย ธมฺมรสีและคณะ , “ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนาศึกษาแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔”, **หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๓).

สมาน แก้วคำไสย์และคณะ วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ ศักยภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยและพัฒนาโดยแบ่งออกเป็น ๔ ระยะคือระยะที่ ๑ ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงาน ระยะที่ ๒ ศักยภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการปฏิบัติงาน ระยะที่ ๓ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ คน และ ระยะที่ ๔ การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานและสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ $t - test$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑. สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ประกอบทุกด้าน และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

๒. สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$)

๓. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้รูปแบบเป็น SAMAN MODEL คือ S : Survey , A : Assignment, M : Module, A : Action และ N : Network ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ๙ คน พิจารณาความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๘๖$)^{๑๒๑}

วิษณุภา เมธีวรฉัตร วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕

^{๑๒๑} สมาน แก้วคำไสย์และคณะ, วารสาร : มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ : ๓๕ ฉบับที่ : ๓ พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๙.

ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทักษะที่ดี มองโลกในแง่ดี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้าน คือ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่การงานอย่างเต็มที่มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรหาสมาธิให้จิตใจมีความสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญานามาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW^{๑๒๒}

กมลชนก ภาคภูมิ วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ๒) พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และ ๓) ประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพและแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๗ คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และ ๒) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน ได้แก่ ครูจำนวน ๕๕๒ คน จากกลุ่มตัวอย่าง ๗๐ โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยใช้เทคนิควิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และแบบประเมินสมรรถนะครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI Modified) และการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

^{๑๒๒} วิชาภา เมธีวรรณ์, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒”, **ปริญญา : พุทธศาสตร์คุณกัณฐิณิต**, (รัฐประศาสนศาสตร์) (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ผลการวิจัย พบว่า

๑. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ พบว่า ประกอบด้วย ๑๓ สมรรถนะ ๖๔ ตัวชี้วัด

๒. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย ๓๐ สมรรถนะ ๑๖๘ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ มี ๙ สมรรถนะ ๓๓ ตัวชี้วัด ๒) ด้านทักษะ มี ๑๗ สมรรถนะ ๙๙ ตัวชี้วัด และ ๓) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี ๔ สมรรถนะ ๓๖ ตัวชี้วัด

๓. การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะครู เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ ๐.๔๘, ๐.๓๘ และ ๐.๑๘ ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่าสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี ๑๐ สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ๔ สมรรถนะ และด้านทักษะ ๖ สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี ๙ สมรรถนะประกอบด้วยด้านความรู้ ๓ สมรรถนะ ด้านทักษะ ๔ สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ๒ สมรรถนะ^{๑๒๓}

นภาพเดช บุญเชิดชู วิจัยเรื่อง”รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งขั้นตอนการศึ กษา และวิธีการศึ กษาประกอบด้วย (๑) กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (๒) การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาให้ความเห็น (๓) การพัฒนารูปแบบ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะจาก ผู้บริหารโรงเรียน สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาถึงความสำคัญและความจำเป็น เป้าหมาย วิธีการและกลไก การพัฒนาสมรรถนะ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินวิธีการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (๔) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า

ผลการศึกษามีดังนี้ (๑) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มี จำนวน ๒๐ สมรรถนะ ๑๐๑ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (๒) รูปแบบการพัฒนามีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการ พัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และพัฒนาประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาสมรรถนะที่มีความต้องการพัฒนาสูง ๕ ลักษณะย่อย ได้แก่ ความสามารถ ในการบริหารงานวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างประกันคุณภาพ ความสามารถในการจัดระบบ การปฏิบัติงาน ความสามารถในการ

^{๑๒๓} กมลชนก ภาคภูมิ , “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” ,ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรปีการศึกษา, ๒๕๕๖).

บริหารการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ ในองค์การ (๓) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก เท่ากับ ๔.๕๓ - ๔.๘๖ และ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ค่าเฉลี่ยในระดับสูงถึงสูงมาก เท่ากับ ๔.๒๙ - ๔.๘๖^{๑๒๔}

๒.๖ สรุปงานการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์และการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยนำข้อมูลความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นเอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ๔ เรื่อง มีรายละเอียดสรุปเป็นตาราง คือ

๑. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
๒. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
๓. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
๔. ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

^{๑๒๔} นภาพเดช บุญเชิดชูและคณะ, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา”, นิตยสารปริญาคุรุศาสตร์คุณวิทย์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วารสาร : ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, (ปีที่ : ๑ ฉบับที่ ๒ มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๑. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ประกอบด้วย ๑.๑ ความหมายของรูปแบบ ๑.๒ ประเภทของรูปแบบ ๑.๓ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ ๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ ๑.๗ การสร้างรูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ๑.๑ ความหมายของรูปแบบ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของรูปแบบ ได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของแผนภาพของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆเป็น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าโมเดล ๑.๒ ประเภทของรูปแบบ จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ Keeves ๑๙๘๘ ,Joyce & Weil ๑๙๘๕, Smith ๑๙๘๐, Steiner ๑๙๘๘ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของรูปแบบ ได้ว่า ประเภทของรูปแบบมี ๖ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบกายภาพ รูปแบบข้อความ รูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบเชิงทฤษฎี รูปแบบเชิงสาเหตุ และรูปแบบเสมือนจริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภท Semantic Model (ตามข้อ ๒) ซึ่งเป็นการใช้ข้อความบรรยายหรือ อธิบายย่อๆ มีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาศรรถนะด้านการบริหาร การศึกษา ๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม ๒๕๔๕ ,ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ๒๕๔๘,ทีศนา แหมมณี และคณะ ๒๕๔๘, ศักดา สถาพรวงษา ๒๕๔๙, Brown & Moberg ๑๙๘๐, Ivancevich ๑๙๘๙ , ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ หลักการ ส่วนที่ ๒ กระบวนการ และส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ ๑.๔ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของรูปแบบที่ดีได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรและเชิงเหตุผล ที่นำไปสู่การพยากรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา ๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๕, รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ๒๕๔๘, ส่วนสมุทรา ชำนาญ ๒๕๔๖, Keeves , Seels & Richey ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ มี ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาข้อมูล และสำรวจข้อมูลเบื้องต้น สร้างรูปแบบ พัฒนารูปแบบ วิเคราะห์หาความเหมาะสม ตรวจสอบประเมินรูปแบบ และสรุป นำเสนอรูปแบบ ๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ จากการศึกษาการตรวจสอบรูปแบบ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ อุทุมพร จามรมาน ๒๕๔๑, Eisner, E. ๑๙๗๖, Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam. D.I ๑๙๘๓, McMillan & Schumacher ๒๐๐๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปการตรวจสอบรูปแบบได้ว่า มี ๔ รูปแบบ คือ ๑) มาตรฐานความเหมาะสม ๒) มาตรฐานความถูกต้อง ๓) มาตรฐานความเป็นไปได้ ๔) มาตรฐานความเป็นประโยชน์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เฉพาะมาตรฐานความเหมาะสม ๑.๗ การสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยสามารถสรุปการสร้างรูปแบบได้ว่า การสร้างรูปแบบ คือ การสร้าง มโนทัศน์ใหม่ เริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ สมมติฐาน หลักการรูปแบบที่กำหนดขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒. แนวคิด เกี่ยวกับการ พัฒนา สมรรถนะ	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ๒.๑ ความหมายของสมรรถนะ ๒.๒ ประเภทของสมรรถนะ ๒.๓ องค์ประกอบของสมรรถนะ ๒.๔ ความสำคัญของสมรรถนะ ๒.๕ การพัฒนาสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้ ๒.๑ ความหมายของสมรรถนะ ผู้วิจัยสรุปความหมายของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ในแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกไปเป็นรูปธรรม เช่น ความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ๒.๒ ประเภทของสมรรถนะ ผู้วิจัยสรุปประเภทของสมรรถนะได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ มี ๓ ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะการบริหารการจัดการ ๒.๓ องค์ประกอบของสมรรถนะ จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ นิสตารค์ เวชยานนท์ , ณรงค์วิทย์ แสนทอง ๒๕๕๑, อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ ๒๕๕๑ , โบยาซีส (Boyatzis) ๑๙๘๒, สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ๑๙๙๓, เคปเปล และนอร์ตัน (Kaplan and Norton) ๒๐๐๔ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ว่า มี ๓ ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณค่า ๒.๔ ความสำคัญของสมรรถนะ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินงานขององค์กร และของบุคคล บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๕ การพัฒนาสมรรถนะ จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ ศุภชัย ยาวะประภาส (๒๕๔๘), สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ๒๕๔๖, , Davies and Ellison ๑๙๙๗, Sparks and Loucks-Horsley (๑๙๘๙) ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะได้ว่า มี ๓ ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา
๓.แนวคิด เกี่ยวกับการ บริหาร การศึกษา	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ๓.๑ ความหมายการบริหารการศึกษา ๓.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา ๓.๓ หลักการบริหารการศึกษา ๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ๓.๕ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีรายละเอียด ดังนี้ ๓.๑ ความหมายการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองและสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำ แผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำ งานการอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย ๓.๓ หลักการบริหารการศึกษา จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, อีระ รุญเจริญ ๒๕๔๖, สัมมา รณิธย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ งาน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒)การบริหารงานบุคคล ๓) การบริหารงบประมาณ และ ๔) การบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

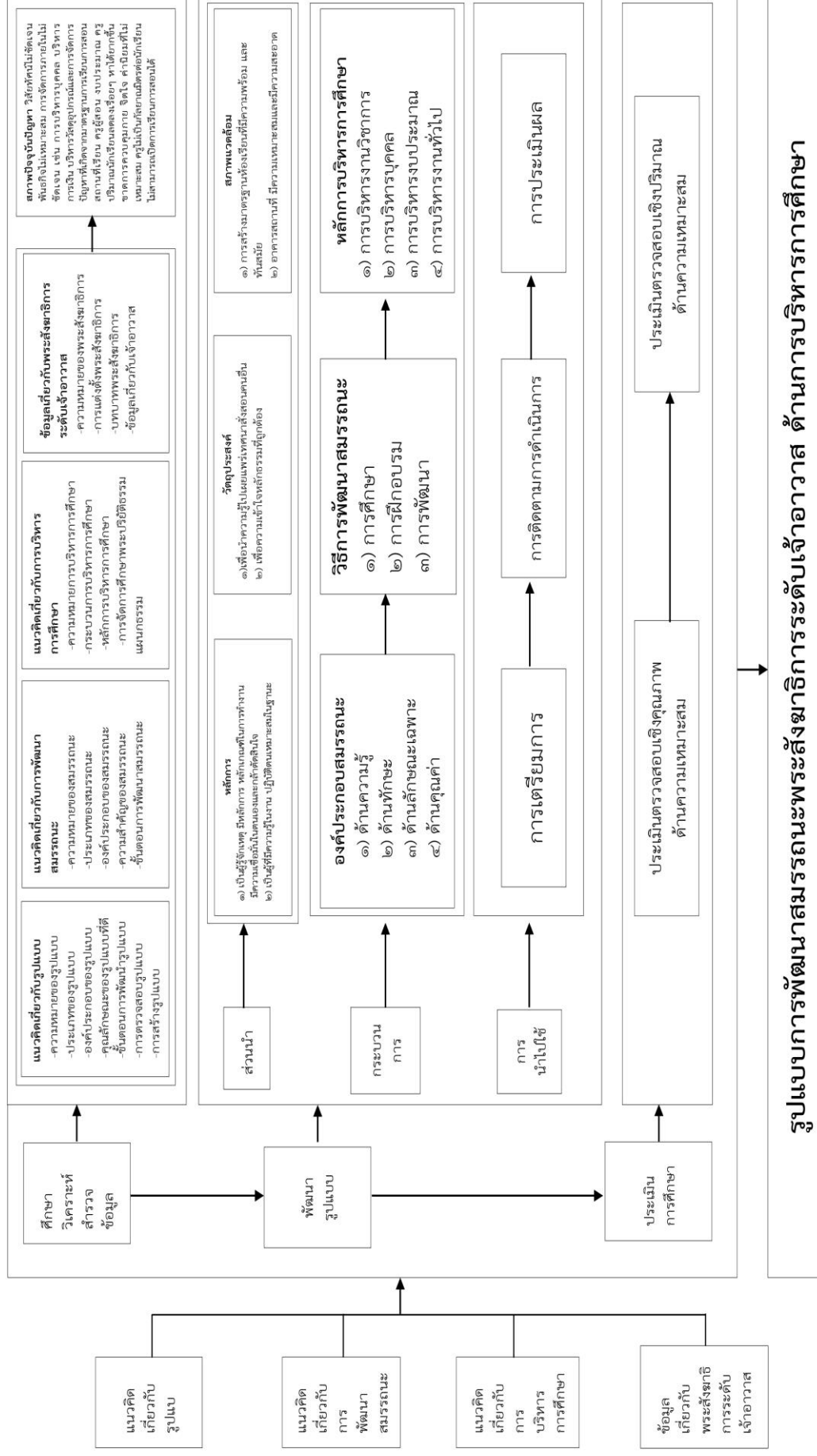
สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๓.แนวคิด เกี่ยวกับการ บริหาร การศึกษา	๓.๓ หลักการบริหารการศึกษา จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, อีระ รุญเจริญ ๒๕๔๖, สัมมา รณิธย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ งาน คือ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) การบริหารงานบุคคล ๓) การบริหารงบประมาณ และ ๔) การบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ว่าที่ดี และมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างาม และจะนำพาองค์กร ๓.๕ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นการจัดการศึกษา ตามโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา
๔.ข้อมูล เกี่ยวกับพระ สังฆาธิการ ระดับเจ้า อาวาส	ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส ๔.๒ ความสำคัญและบทบาทของเจ้าอาวาส ๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส มีรายละเอียด ดังนี้ ๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ปกครองวัด มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของวัดและปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ในวัดให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม ๔.๒ ความสำคัญและบทบาทของเจ้าอาวาส สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำด้านการบริหารวัดให้มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พระภิกษุสงฆ์ เป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจให้แก่ประชาชน ๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสงฆ์ที่มีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๕ มีภารกิจ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส ๔.๒ ความสำคัญและบทบาทของเจ้าอาวาส ๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส มีรายละเอียด ดังนี้ ๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ปกครองวัด มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของวัดและปกครองบังคับบัญชาให้ผู้อยู่ในวัดให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม ๔.๒ ความสำคัญและบทบาทของเจ้าอาวาส สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำด้านการบริหารวัดให้มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พระภิกษุสงฆ์ เป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจให้แก่ประชาชน ๔.๓ อำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาส ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พระสงฆ์ที่มีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๕ มีภารกิจ ๖ ด้านคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๕.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ พระมหาอำนาจ ปวทณโน ,พระมหาอนันท์ ขยานนโท (เหล็กดี), พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประคองสาย) ,พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม), เพชรณินทร์ การะวิโก,ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ, สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล,วิหาญ พละพร และคณะ,พระมหาธวัชชัย ธมมรสีและคณะ,สมาน แก้วคำไสย์และคณะ,วิชญาภา เมธีวรฉัตร,กมลชนก ภาคภูมิ, นภาเดช บุญเชิดชู พบว่า พระมหาอำนาจ ปวทณโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อการบูรณาการที่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการเพื่อการบูรณาการที่ไม่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ สาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในสำนักเรียนไม่ชัดเจน เช่น การบริหารบุคคล (Man) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นต้น พระมหาอนันท์ ขยานนโท (เหล็กดี) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ปัญหา แนวโน้ม และกลยุทธ์การพัฒนา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีทั่วไป ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาที่เกิดจากมาตรฐานการเรียนการสอน สถานที่เรียน ครูผู้สอน ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น แนวโน้มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น ในด้านคณาจารย์และผู้เรียนมีแนวโน้มว่าจะถดถอยลงเรื่อยๆ จะหาครูผู้สอนและนักเรียนได้ยากขึ้น ทำให้สำนักเรียนในบางแห่งไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในทั้ง ๗ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประคองสาย) วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนวิถิพุทธ เป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักไตรสิกขามาบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนและชุมชนร่วมกันพัฒนาทักษะชีวิต การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็นต้น โดยมีแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการบริหารจัดการ ๒) ด้านกายภาพ ๓) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถิชีวิต ๔) ด้านการเรียนการสอน และ ๕) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี เป็นนักเรียน มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวม พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม) วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาทั้ง ๕ ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพชรณินทร์ การะวิโก วิจัยเรื่อง “รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการบริหาร

สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๕.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การศึกษาแผนกธรรม – บาลีในปัจจุบัน รูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม – บาลีของรูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนก ธรรม – บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔พบปัญหาหลัก ๒ ประการคือ ๑) การหาเด็กและเยาวชนเข้ามาบวชเรียน ได้ยาก ๒) สามเณรนักเรียนขาดความเพียรที่จะเรียนธรรม – บาลีซึ่งต่อมาจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม – บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔ ใช้วิธีประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจจนได้เด็กเข้ามาบวชเรียนและจัดการเรียนการสอนส่วนครูสอนได้จัดนิเทศถวายประจำด้านสวัสดิการของนักเรียนเจ้าสำนักเรียนและชาวพุทธได้อุปถัมภ์ปัจจัย ๔ ดูแลเวลาอาพาธจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารครูและสามเณรที่มีต่อการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม – บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔ สมาน แก้วคำไสย์และคณะ วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ประกอบทุกด้านและโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด . สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๓.๗๔) วิษณุภา เมธีวรฉัตร วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ “ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรม มีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี กมลชนก ภาคภูมิ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ พบว่า ประกอบด้วย ๑๓ สมรรถนะ ๖๔ ตัวชี้วัด นภาเดช บุญเชิดชู วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” ผลการศึกษามีดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มี จำนวน ๒๐ สมรรถนะ ๑๐๑ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่างๆ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) อย่างเป็นทางการ โดยใช้บทสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความเห็นของพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา ที่เป็นกลุ่มเป็นเป้าหมายมาเป็นกรณีศึกษา (Case Study) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยการ ๑) การศึกษาตำรา เอกสาร บทความวิชาการ สื่อออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ๒) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ๑) ยกร่างพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ๒) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ๑) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เชิงคุณภาพ ๒) ตรวจสอบโดยการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) เชิงปริมาณ ๓) แก้ไขปรับปรุงและตรวจสอบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสัมภาษณ์รับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) แจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ฆราวาสระดับเจ้าอาวาสในการปกครองสงฆ์ไทย ทั้ง ๑๘ ภาค จำนวน ๓๙,๔๒๑ วัด เป็นผู้ให้ข้อมูล

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ที่ได้จากการกำหนดโดยการเปิดตารางทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ ในระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ได้จำนวน ๓๙๖ รูป เนื่องจากต้องการความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษา จำนวน ๔๐๐ รูป โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

๑. กำหนดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ ๑๘ ภาค

๒. แบ่งประชากรตามจังหวัดในแต่ละเขต

๓. กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ ตามสัดส่วน

๔. ทำการสุ่มอย่างง่ายมีระบบ (Systematic Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ใช้กับประชากรที่ได้จัดเรียงลำดับ หน่วยตัวอย่างไว้อย่างมีระบบ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามดังได้แสดงในตารางที่ ๓.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะสงฆ์	จำนวน	จังหวัดในเขตการปกครอง	ประชากร	กลุ่ม
ภาค ๑	๔	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ	๙๕๓	๑๐
ภาค ๒	๓	พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี	๑,๒๓๘	๑๒
ภาค ๓	๔	ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี	๑,๔๕๗	๑๕
ภาค ๔	๔	นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์	๒,๖๒๕	๒๗
ภาค ๕	๔	พิษณุโลก สุโขทัย ตาก อุตรดิตถ์	๑,๕๒๓	๑๕
ภาค ๖	๕	ลำปาง พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน	๒,๙๖๖	๒๙
ภาค ๗	๓	เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน	๑,๘๙๗	๒๐
ภาค ๘	๖	อุดรธานี หนองคาย เลย สกลนคร หนองบัวลำภู บึงกาฬ	๔,๔๖๕	๔๔
ภาค ๙	๔	ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด	๔,๗๓๙	๔๗
ภาค ๑๐	๖	อุบลราชธานี ยโสธร มุกดาหาร ศรีสะเกษ นครพนม อำนาจเจริญ	๕,๑๒๔	๕๑
คณะสงฆ์แต่ละภาค	จำนวน	จังหวัดในเขตการปกครอง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ภาค ๑๑	๔	นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์	๔,๙๓๓	๕๐

^๑สุทนต์ ศรีไสย, สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ภาค ๑๒	๔	ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สระแก้ว	๑,๓๓๔	๑๓
ภาค ๑๓	๔	ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด	๑,๑๖๘	๑๒
ภาค ๑๔	๔	นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร	๑,๔๘๙	๑๖
ภาค ๑๕	๔	ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์	๑,๐๒๒	๑๑
ภาค ๑๖	๓	นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร	๑,๑๗๓	๑๓
ภาค ๑๗	๕	ภูเก็ต ตรัง พังงา กระบี่ ภูเก็ต	๔๑๔	๕
ภาค ๑๘	๖	สงขลา พัทลุง สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	๙๐๑	๑๐
รวม	๓๗		๓๙,๔๒๑	๔๐๐

ที่มา : ส่วนศาสนสถานและควบคุมทะเบียนวัด กองพุทธศาสนสถาน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มี ๓ กลุ่ม คือ

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับการสัมภาษณ์ โดยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๐ รูป/คน

๓. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนา (Seminar) จำนวน ๑๐ รูป/คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

- ๑) เป็นผู้ที่มีผลงานปรากฏชัดด้านการบริหารการศึกษา
- ๒) เป็นผู้ได้รับรางวัลเสมาธรรมจักร
- ๓) เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
- ๔) เป็นนักวิชาการ
- ๕) เป็นอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลดังนี้

๓.๓.๑ การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) แบบศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือ เพื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จากตำราวิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร สื่อออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลมาทำการศึกษาและสร้างแบบสัมภาษณ์

๓.๓.๒ การสัมภาษณ์ (Interview) ได้นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารมาสร้างแบบสัมภาษณ์ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๑๐ รูป ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

๓.๓.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) นำผลจากการสัมภาษณ์ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสำนวนและเนื้อหา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

๓.๓.๔ ประเมินรูปแบบ เครื่องมือ คือ ๑) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ๒) ตรวจสอบโดยการทำแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความงานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา”

๓.๔.๒ ผู้วิจัยขอหนังสือ จากผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลแบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๑๐ รูป/คน โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร ฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง และเคลื่อนไหว พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามในแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

๓.๔.๔ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๔.๕ นำเสนอผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ มีการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสัมภาษณ์ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๑) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ๒) การสัมภาษณ์ (Interview) สรุปผลตามแบบสัมภาษณ์ และ ๓) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลการสนทนากลุ่ม ๔) การสัมมนา (Seminar)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น

๒. วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้มาตรฐานการตรวจสอบด้านความเหมาะสม หมายถึง มาตรฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความเหมาะสม ทางด้านการบริหาร การศึกษา

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๒ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

^๒บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๕).

ตารางที่ ๓.๒ สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาสมรรถนะของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาเอกสาร ๒. สัมภาษณ์	๑. ศึกษาเอกสาร -แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ -แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา สมรรถนะ,แนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารการศึกษา,ข้อมูลเกี่ยวกับ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตำรา หนังสือ บทความ งานวิชาการ งานวิจัย เว็บไซต์	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา	กรอบแนวคิด สภาพปัจจุบันปัญหา การพัฒนาสมรรถนะ พระสังฆาธิการระดับ เจ้าอาวาส ด้านการ บริหารการศึกษา
		๒. ศึกษาจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆา การระดับเจ้าอาวาส ด้านการ บริหารการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คนโดยการ เลือกแบบเจาะจง กำหนดเกณฑ์การ คัดเลือก	แบบสัมภาษณ์	การวิเคราะห์เนื้อหา	สภาพปัจจุบันปัญหา และแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะพระ สังฆาธิการระดับเจ้า อาวาส ด้านการ บริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
๒. เพื่อพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์	มี ๒ ขั้นตอน ๑. ยกร่างพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์	๑. ยกร่างพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์	ผลลัพธ์ที่ได้จาก วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์ เนื้อหา	รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ (ฉบับร่างที่ ๑)
		๒. พัฒนา รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์	ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ รูป/คน โดย เลือกแบบเจาะจงซึ่ง กำหนดเกณฑ์การ คัดเลือก	แบบสัมภาษณ์ที่ได้ จากการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์	การวิเคราะห์ เนื้อหา	รูปแบบการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ พระสงฆ์ (ฉบับร่างที่ ๒)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
๓. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ประเมินรูปแบบ มี ๓ ขั้นตอน คือ ๑.ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ๒.ตรวจสอบโดยกรม ๓.นำเสนอรูปแบบ	๑. ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเชิงคุณภาพ (Seminar)	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งกำหนดเกณฑ์การในคัดเลือก	แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบ	การวิเคราะห์เนื้อหา	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับร่างที่ ๓)
		๒. ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) (Questionnaire)	พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส โดยการเปิดตารางทาร์เรียมานเ ได้จำนวน ๓๘๖ รูป เนื่องจากต้องการความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ รูป โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน	แบบสอบถาม	การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับร่างที่ ๔)
		๓. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการทราบ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ ๑ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ๑) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ๒) ผลการสัมภาษณ์

๔.๑.๑ ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา พบว่า ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระ ขาดความรู้การเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา

แนวทางแก้ไขการบริหารการศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาการบริหาร ๕ ได้แก่ เรียนรู้ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา เชื่อมโยงความรู้สู่ศาสตร์สมัยใหม่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาปัญหาคาสนาทยาหา สร้างกลายณมิตรแห่งภูมิปัญญา โดยร่วมมือร่วมใจ พัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนำหลักธรรมบูรณาการกับพัฒนาทักษะชีวิตการบริหารจัดการ การประยุกต์การบริหารวิชาการด้วยหลักธรรม เช่น อธิปไตย ๔ , สุจิ บุติ, พรหมวิหาร ๔, สังคหวัตถุ ๔ ปัญญาจุณิธรรม ๔ , ปฏิสัมภทา ๔ และจัดฝึกอบรม การเป็นวิทยากรภายในการทำงาน ด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้

บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยบุคลิกภาพวิชาการ ทักษะ เจตคติ และความคิดสร้างสรรค์

๔.๑.๒ ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส และผู้เชี่ยวชาญการบริหารการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๑๐ รูป ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) พบว่า

หลักการการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ^๑ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ^๒ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ^๓ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี^๔

วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม นำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น^๕ นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง^๖

สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย^๗ อาคารสถานที่ สำนักรับเรียน มีอาคารเรียนเพียงพอใหม่^๘

ด้านความรู้การบริหารด้านการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้^๙ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง^{๑๐} ถ้าไม่ทำวิทยานิพนธ์ก็ ป.ตรี จะมาจบประโยคแล้วจะมาเรียนปริญญาเอกมันไม่ได้หรอก^{๑๑}

^๑ สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค ๔-๕-๖-๗ (ธรรมยุต), ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^๒ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี เจ้าอาวาสวัดสุวรรณารามวรวิหาร รองเจ้าคณะ, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๓ สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ วัดเสนาสาราม เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์ พระราชเมธี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม รองเจ้าคณะภาค ๘ , ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร, ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี พระราชาคณะเจ้าคณะรอง, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๗ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี เจ้าอาวาสวัดสุวรรณารามวรวิหาร รองเจ้าคณะ, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๘ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร, ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๙ สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ วัดเสนาสาราม, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค ๔-๕-๖-๗ (ธรรมยุต), ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี พระราชาคณะเจ้าคณะรอง เจ้าอาวาสวัดปทุมคงคาราชวรวิหาร, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ด้านทักษะการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด^{๑๒} การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้^{๑๓} มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา^{๑๔}

มีทักษะการสอนที่ดี^{๑๕}

ด้านลักษณะเฉพาะการบริหารจัดการด้านการศึกษา เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา^{๑๖} เป็นผู้โอบอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ^{๑๗} มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม^{๑๘}

ด้านคุณค่าการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม^{๑๙} ครูผู้สอน มีคุณภาพ^{๒๐} สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา^{๒๑} มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ^{๒๒} เน้นศึกษา สงเคราะห์ การศึกษา ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ ปริยัติคือ ตั้งแต่ต้นกัณฐก บาลี^{๒๓}

การศึกษากาการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีการจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม^{๒๔} สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา^{๒๕} เอนักเรียนไปสอบ แล้วก็ปีหนึ่งก็มาจัดรางวัลรวมกันทั้งสามจังหวัด ให้ทุนการศึกษาให้กำลังใจ^{๒๖}

๑๒ สัมภาษณ์ พระราชเมธี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม รองเจ้าคณะภาค ๘ , ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๓ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๔ สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบตี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๕ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๖ สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๗ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๘ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๑๙ สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๐ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๑ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๒ สัมภาษณ์ พระราชเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๓ สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบตี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๔ สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๕ สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒๖ สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบตี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

การฝึกอบรมการบริหารด้านการศึกษา มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ^{๒๗} มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน^{๒๘} ลงพื้นที่ ทำงานเกี่ยวกับหน่วยอบรม ประชาชนประจำตำบล^{๒๙}

การพัฒนาการบริหารด้านการศึกษา มีการพัฒนาวิสัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดี^{๓๐} มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง^{๓๑} เปิดสำนักเรียนตามเขตต่างๆ สำนักเรียนเราก็มามากมายอยู่แล้วในกรุงเทพฯ แต่ต่างจังหวัดมีแค่หนึ่งสำนักเรียน^{๓๒}

การบริหารงานวิชาการด้านการศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๓๓} มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน^{๓๔} โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้^{๓๕} ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น^{๓๖} ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้^{๓๗} จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ^{๓๘}

การบริหารบุคคลด้านการศึกษา สรรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน^{๓๙} แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร^{๔๐} สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน^{๔๑} ดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ประชุมกัน ปีหนึ่งประชุมครั้งหนึ่งก็มาเป็นเดือนหนึ่งประชุมครั้ง สองครั้ง^{๔๒}

การบริหารงบประมาณด้านการศึกษา ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร ก็ขอมาได้ถ้าใครขาดสน และก็ให้ส่งเสริมเขาจะเรียนทางโลกก็ได้ ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย แต่ถ้าใครสามารถเรียนบาลีได้ก็คัด

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระราชเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระราชเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี, ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี, ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ออกมา^{๔๓} วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม^{๔๔} จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ^{๔๕}

การบริหารงานทั่วไปด้านการศึกษา จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ^{๔๖} พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย^{๔๗} ความสะอาดของอาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น^{๔๘} ประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก^{๔๙}

การนำรูปแบบด้านการบริหารการศึกษาไปใช้ การเตรียมการเรียนการสอน การติดตามการดำเนินการ การเรียนการสอนการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ ๒ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ๑) ผลการยกร่างพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับร่างที่ ๑) และ ๒) ผลการยกร่างพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) (ฉบับร่างที่ ๒) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ผลการยกร่างพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับร่างที่ ๑)

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำการบริหารการศึกษา ได้แก่

๑. หลักการบริหารจัดการด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการหลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระพรหมเสนาบดี, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระราชเมธี, ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระเทพมงคลโสภณ, ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี, ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

๒. วัตถุประสงค์การบริหารจัดการด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม นำความรู้ไปเผยแพร่ เทศนาสั่งสอนคนอื่น นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง

๓. สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม การสร้างมาตรฐาน ห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ สำนักเรียน มีอาคารเรียนเพียงพอ

ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา ได้แก่

๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการศึกษา **ด้านความรู้** มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ถ้าไม่ทำวิทยานิพนธ์ ป.ตรี จะมาจบประโยคแล้วจะมาเรียนปริญญาเอกมัน ไม่ได้หรอก **ด้านทักษะ** มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการ ประยุกต์ความรู้มาใช้ มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี **ด้านลักษณะเฉพาะ** เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ใฝ่ใฝ่อดมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มี ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม **ด้านคุณค่า** มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติ ธรรม ครูผู้สอน มีคุณภาพ สามารถชี้แนะความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ เน้นศึกษา สงเคราะห์ การศึกษา ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ ปริยัติคือ ตั้งแต่นักธรรม บาลี

๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการศึกษา **การศึกษา** มีการจัดการบริหาร การศึกษาที่เหมาะสม สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา เอานักเรียนไปสอบ แล้วก็ปีหนึ่งก็มาจัด รางวัลรวมกันทั้งสามจังหวัด ให้ทุนการศึกษาให้กำลังใจ **การฝึกอบรม** มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียน การสอนสม่ำเสมอ มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ลงพื้นที่ ทำงานเกี่ยวกับ หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล **การพัฒนา** มีการพัฒนานิเทศ คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ ดี มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดสำนักเรียนตามเขตต่างๆ สำนักเรียนเราก็ มากมายอยู่แล้วในกรุงเทพ แต่ต่างจังหวัดมีแค่หนึ่งสำนักเรียน

๓. หลักการบริหารจัดการการศึกษา **การบริหารงานวิชาการ** มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพ การจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ **การบริหารบุคคล** สรรหาและศึกษาข้อมูล การจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน ดูแลเอา ใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ประชุมกัน ปีหนึ่งประชุมครั้งหนึ่งก็มาเป็นเดือนหนึ่ง ประชุมครั้ง สองครั้ง **การบริหารงบประมาณ** ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร ก็ขอมาได้ถ้าใครขัดสน และ ก็ให้ส่งเสริมเขาจะเรียนทางโลกก็ได้ ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย แต่ถ้าใครสามารถเรียนบาลีได้ก็คัด ออกมา วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ **การบริหารงานทั่วไป** จัดกระบวนการ การนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ความ

สะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น ประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การบริหารการศึกษา การเตรียมการ การติดตาม การดำเนินการ

๔.๒.๒ ผลการยกร่างพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) (ฉบับร่าง ๒)

ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. ณ อาคารเรียนรวมโซน c ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ ตารางเปรียบเทียบผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ฉบับร่างที่ ๑ และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่าง ๑	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำการบริหารการศึกษา	
๑.หลักการการบริหารด้านการศึกษา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการหลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมของรูปแบบดังนี้
๒.วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา นำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง	๑.หลักการการบริหารด้านการศึกษา เป็นผู้รู้จักเหตุ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี
๓.สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ สำนักรเรียน มีอาคารเรียนเพียงพอไหม	๒.วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา นำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง
	๓.สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ เพียงพอ
ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา	
๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ถ้าไม่ทำวิทยานิพนธ์ก็ ป.ตรี จะมาจบประโยคแล้วจะมาเรียนปริญญาเอกมันไม่ได้หรอก ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ มีทักษะความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมของรูปแบบดังนี้
ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ มีทักษะ ความสามารถ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านคุณค่า มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ครูผู้สอน มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ
และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและ	๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา การศึกษา มี

ร่าง ๑	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา	
๓. หลักการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารบุคคล สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน ดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ประชุมกัน ปีหนึ่งประชุมครั้งหนึ่งก็มาเป็นเดือนหนึ่งประชุมครั้ง สองครั้ง การบริหารงบประมาณ ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร ก็ขอมมาได้ถ้าใครขาดสน และก็ให้ส่งเสริมเขาจะเรียนทางโลกก็ได้ ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย แต่ถ้าใครสามารถเรียนบาลีได้ก็คัดออกมา วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ การบริหารงานทั่วไป จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียน มีความร่มรื่น ประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก	การจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา การฝึกอบรม มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอน สม่่าเสมอ มีการจัดฝึกอบรม ทำงานเกี่ยวกับหน่วยอบรมประชาชน ประจำตำบล การพัฒนา มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดี ๓. หลักการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การบริหารบุคคล สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม การบริหารงานทั่วไป จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ความสะอาดของอาคาร สถานที่ ประเมินให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบการบริหารการศึกษา	
การเตรียมการ การติดตาม การดำเนินการ	การเตรียมการ การดำเนินการ การติดตาม

บทสรุปผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา (ร่างที่ ๒) จากผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย การสัมภาษณ์(ร่างที่ ๑) และผลจากการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ ๔.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ตารางเปรียบเทียบผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ฉบับร่างที่ ๑ ,๒

ร่าง ๑	ร่าง ๒	ผู้วิจัยสรุป
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำการบริหารการศึกษา		
๑.หลักการบริหารจัดการด้านการศึกษา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. วัตถุประสงค์การบริหารจัดการด้านการศึกษา นำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง ๓. สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการด้านการศึกษา การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ สำนักเรียน มีอาคารเรียนเพียงพอ	๑.หลักการ เป็นผู้รู้จักเหตุ ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. วัตถุประสงค์ นำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น นำความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง ๓.สภาพแวดล้อม การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ เพียงพอ	๑.หลักการบริหารจัดการด้านการศึกษา ๑) เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ๒) เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. วัตถุประสงค์การบริหารจัดการด้านการศึกษา ๑) เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น ๒) เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง ๓. สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการด้านการศึกษา ๑) การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย ๒) อาคารสถานที่ สำนักเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด
ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา		
๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการศึกษา ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ถ้าไม่ทำวิทยานิพนธ์ก็ ป.ตรี จะมาจบประโยคแล้วจะมาเรียนปริญญาเอกมันไม่ได้หรอก ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ มีทักษะ ความสามารถ ที่จะป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารีย์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านคุณค่า มินโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ครูผู้สอน มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรัยัติปฏิบัติ และปฏิเวธ	๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการศึกษา ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ มีทักษะ ความสามารถ ที่จะป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารีย์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านคุณค่า มินโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ครูผู้สอน มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรัยัติปฏิบัติ และปฏิเวธ	๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการด้านการศึกษา ๑) ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ๒) ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มีทักษะความสามารถ ความประพฤติ ที่จะป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การ

ร่าง ๑	ร่าง ๒	ผู้วิจัยสรุป
ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา		
ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม ด้านคุณค่า มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปรีชาญาณ ครูผู้สอน มีคุณภาพ สามารถชี้แนะความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ความเข้าใจ ทั้งปรีชาญาณ ปฏิบัติ และปฏิเวธ เน้นศึกษา สงเคราะห์ การศึกษา ทั้งปรีชาญาณ ปฏิบัติ ปรีชาญาณ ตั้งแต่ต้นกัธรรม บาลี ๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา การศึกษา มีการจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา เอานักเรียนไปสอบ แล้วก็ปีหนึ่งก็มาจัดรางวัลรวมกันทั้งสามจังหวัด ให้ทุนการศึกษาให้กำลังใจ การฝึกอบรม มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการจัดฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ลงพื้นที่ทำงานเกี่ยวกับหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล การพัฒนา มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดี มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดสำนักเรียนตามเขตต่างๆ สำนักเรียนเราก็มากมายอยู่แล้วในกรุงเทพ แต่ต่างจังหวัดมีแค่หนึ่งสำนักเรียน ๓. หลักการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ สนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำ	๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา การศึกษา มีการจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา การฝึกอบรม มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการจัดฝึกอบรม ทำงานเกี่ยวกับหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล การพัฒนา มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดี ๓. หลักการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การบริหารบุคคล สรรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณ ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม การบริหารงานทั่วไป จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ ประเมินให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก	พัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี ๓) ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา เป็นผู้โอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน ๔) ด้านคุณค่า มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปรีชาญาณ ที่เป็นเอกภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ สามารถชี้แนะความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรีชาญาณ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา ๑) การศึกษา มีการจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา ที่มีความพร้อมในเบื้องต้น ๒) การฝึกอบรม มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ๓) การพัฒนา มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง ๓. หลักการบริหารการศึกษา ๑) การบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัด หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ

ร่าง ๑	ร่าง ๒	ผู้วิจัยสรุป
ส่วนที่ ๒ กระบวนการบริหารการศึกษา		
หลักสูตร สรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน ดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ประชุมกัน ปีหนึ่งประชุมครั้งหนึ่งก็มาเป็นเดือนหนึ่งประชุมครั้ง สองครั้ง ก า รบริหารงบประมาณ ก็ตั้งกองทุนให้กับสามเณร ก็ขอมาได้ถ้าใครขัดสน และก็ให้ส่งเสริมเขาจะเรียนทางโลกก็ได้ ไม่ขัดกับพระธรรมวินัย แต่ถ้าใครสามารถเรียนบาลีได้ก็คัดออกมา วางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ การบริหารงานทั่วไป จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น ประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก		ผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ๒) การบริหารบุคคล ควรมีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร ควรมีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ๓) การบริหารงบประมาณ ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ควรมีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ ๔) การบริหารงานทั่วไป มี ก า ร จัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบการบริหารการศึกษา		
การเตรียมการ การติดตาม การดำเนินการ	การเตรียมการ การดำเนินการ การติดตาม	๑. การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษา ๒. การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๓. การประเมินผล การเรียนการสอน การศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๔.๓ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ ๓ ผู้วิจัยได้ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (seminar) เชิงคุณภาพ (ฉบับร่างที่ ๓)

๒. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาจากตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถาม เชิงปริมาณ (ฉบับร่างที่ ๔)

๔.๓.๑ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (seminar) เชิงคุณภาพ (ฉบับร่างที่ ๓)

ผู้วิจัยทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซน C ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (seminar) เชิงคุณภาพ (ฉบับร่างที่ ๓) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการบริหารด้านการศึกษา ๒) วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา ๓) สภาพแวดล้อมของพระสังฆาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑.หลักการการบริหารด้านการศึกษา

๑) เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

๒) เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี

๒.วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา

๑) เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น

๒) เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง

๓.สภาพแวดล้อม การบริหารด้านการศึกษา

๑) การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย

๒) อาคารสถานที่ สำนักเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) หลักการบริหารการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา

๑.๑ ด้านความรู้

๑) มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

๒) มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

๓) มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง

๑.๒ ด้านทักษะ

๑) มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๒) มีทักษะ ความสามารถ ความประพจน์ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา

๓) มีทักษะการสอนที่ดี

๑.๓ ด้านลักษณะเฉพาะ

๑) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม

๒) เป็นผู้โอ้ออมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม

๓) มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

๑.๔ ด้านคุณค่า

๑) มโนบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ

๒) ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ

๓) สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

๔) มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา

๒.๑ การศึกษา

๑) มีการจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

๒) สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา ที่มีความพร้อมในเบื้องต้น

๒.๒ การฝึกอบรม

๑) มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ

๒) มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

๒.๓ การพัฒนา

๑) มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน

๒) มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

๓. หลักการบริหารการศึกษา

๓.๑ การบริหารงานวิชาการ

๑) มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง

๒) มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

๓) ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ
ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓.๒ การบริหารบุคคล

๑) ควรมีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการ
ในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน

๒) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร

๓) ควรมีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจ
ใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร

๓.๓ การบริหารงบประมาณ

๑) ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่าง
เหมาะสม

๒) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
อย่างเพียงพอ

๓) ควรมีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
อย่างเพียงพอ

๓.๔ การบริหารงานทั่วไป

๑) มีการจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย

๒) มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่ม
รื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน

๓) มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
สะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

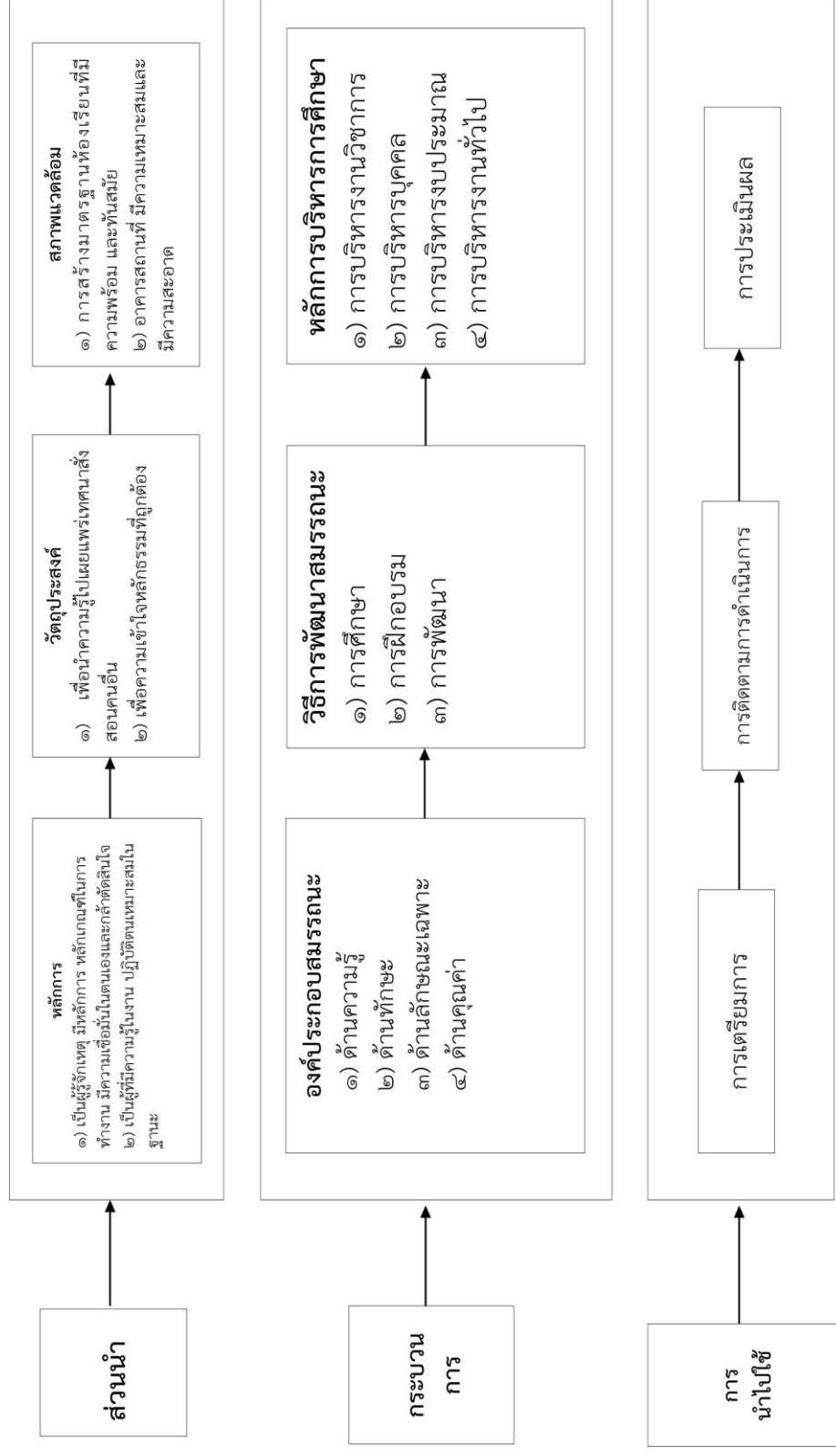
ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้าน
การบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

๑. การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษา

๒. การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. การประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ

จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครองของพระสังฆาธิการ
ระดับเจ้าอาวาส (ฉบับร่างที่ ๓) ผู้วิจัยได้นำมาเขียนตามแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับร่างที่ ๓)

๔.๓.๒ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา จากตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถามเชิงปริมาณ (ฉบับร่างที่ ๔)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ได้ ๔๐๐รูป ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน ๔๐๐ ชุด คิดเป็น ๑๐๐ % โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไป ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likers Scale)

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไป

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีประชากรเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน ๔๐๐ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐๐ รูป จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาทางธรรม ดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

(n = ๔๐๐)		
สถานภาพทั่วไป	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๑.ตำแหน่ง		
เจ้าอาวาส	๒๒๒	๕๕.๕๐
รองเจ้าอาวาส	๑๔๐	๓๕.๐๐
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	๓๘	๙.๕๐
๒.อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๕๒	๑๓.๐๐
๓๐-๓๘ ปี	๑๘๔	๔๖.๐๐
๔๐ ปีขึ้นไป	๑๖๔	๔๑.๐๐

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๓.ระดับการศึกษาทางธรรม		
ธรรมศึกษาชั้นตรี	๐	๐.๐๐
ธรรมศึกษาชั้นโท	๐	๐.๐๐
ธรรมศึกษาชั้นเอก	๔๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง เป็นเจ้าอาวาส จำนวน ๒๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๐ มากที่สุด ตำแหน่งรองเจ้าอาวาส จำนวน ๑๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ รองลงมา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน ๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๐ ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๓๐-๓๘ ปี จำนวน ๑๘๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ มากที่สุด มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๐ รองลงมา และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษาทางธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาทางธรรม ระดับธรรมศึกษาชั้นเอก จำนวน ๔๐๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มากที่สุด ระดับธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา”

ตารางที่ ๔.๔ สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา

(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนนำการบริหารการศึกษา	๓.๘๖	๐.๔๗	มาก
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา	๓.๗๒	๐.๓๔	มาก
การนำรูปแบบไปใช้ด้านการบริหารการศึกษา	๓.๖๐	๐.๕๑	มาก
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา	๓.๗๔	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๔ , S.D = ๐.๓๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ส่วนนำการบริหารการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๖ , S.D = ๐.๔๗ กระบวนการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๒ , S.D = ๐.๓๔ การนำรูปแบบไปใช้ในการ
พัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๐ , S.D = ๐.๕๑

ตารางที่ ๔.๕ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารการศึกษา ส่วนนำการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา

(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.หลักการการบริหารด้านการศึกษา			
๑. ทำให้เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	๓.๙๐	๐.๕๔	มาก
๒. เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับ ผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๕	๐.๔๗	มาก
๒.วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา			
๑. เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น	๓.๑๐	๑.๒๒	ปานกลาง
๒. เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง	๓.๗๐	๐.๙๐	มาก
๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันขององค์กรในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม	๔.๐๐	๐.๙๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๐	๐.๖๖	มาก
๓.สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา			
๑. การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย	๔.๔๐	๐.๘๐	มาก
๒. อาคารสถานที่ สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด	๔.๑๐	๐.๘๓	มาก
๓. มีบรรยากาศทางธรรมชาติที่ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียนการสอน	๓.๕๐	๑.๓๖	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๐	๐.๕๘	มาก
ส่วนนำการบริหารการศึกษา	๓.๘๖	๐.๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ส่วนนำการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๖ , S.D = ๐.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

หลักการการบริหารด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๐๕ , S.D = ๐.๔๗ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๐ , S.D = ๐.๕๔ ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจเป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับ ผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและ เป็นแบบอย่างที่ดี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐ , S.D = ๐.๗๕

สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๐๐ , S.D = ๐.๕๘ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การสร้างมาตรฐาน ห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๔๐ , S.D = ๐.๘๐ อาคารสถานที่ สำนัก เรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๐ , S.D = ๐.๘๓ มีบรรยากาศทางธรรมชาติที่ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๐ , S.D = ๑.๓๖

วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๐ , S.D = ๐.๖๖ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เพื่อนำความรู้ไป เผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๑๐ , S.D = ๑.๒๒ เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๙๐ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันของ องค์กรในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๐๐ , S.D = ๐.๙๐

ตารางที่ ๔.๖ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการบริหารการศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารศึกษา ๑) องค์ประกอบ สมรรถนะ

(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา			
๑) ด้านความรู้			
๑.มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่ พระพุทธศาสนาได้	๓.๗๐	๐.๙๐	มาก
๒.มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๐๐	๑.๑๐	มาก
๓.มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและ ลึกซึ้ง	๓.๔๐	๐.๘๐	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๐	๐.๕๕	มาก

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒) ด้านทักษะ			
๑. มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา	๓.๘๐	๑.๐๘	มาก
๒. มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา	๓.๑๐	๑.๑๔	ปานกลาง
๓. มีทักษะการสอนที่ดี	๔.๑๐	๐.๙๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๗	๐.๗๐	มาก
๓) ด้านลักษณะเฉพาะ			
๑. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม	๔.๕๐	๐.๘๑	มาก
๒. เป็นผู้โอ้ออมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม	๓.๒๐	๐.๙๘	ปานกลาง
๓. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน	๓.๓๐	๑.๑๙	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๗	๐.๖๘	มาก
๓) ด้านคุณค่า			
๑. มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ	๓.๗๐	๐.๙๐	มาก
๒. ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ	๔.๒๐	๐.๘๗	มาก
๓. สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา	๔.๒๐	๐.๖๐	มาก
๔. มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ	๓.๘๐	๐.๗๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๘	๐.๔๑	มาก
องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารการศึกษารวม	๓.๗๒	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๒ , S.D = ๐.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณค่า โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๘ , S.D = ๐.๔๑ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มี ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐ , S.D = ๐.๘๗ สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐ , S.D = ๐.๖๐ มีความรู้ ความเข้าใจ

ทั้งปรียัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ , S.D = ๐.๗๕ นโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ ค่าเฉลี่ย (Error! Objects cannot be created from editing field codes.) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๙๐

ด้านความรู้ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๕๕ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๐๐ , S.D = ๑.๑๐ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลีอย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๔๐ , S.D = ๐.๘๐

ด้านทักษะ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๗ , S.D = ๐.๗๐ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๑๐ , S.D = ๑.๑๔ มีทักษะการสอนที่ดี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๐ , S.D = ๐.๙๔ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ , S.D = ๑.๐๘

ด้านลักษณะเฉพาะ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๗ , S.D = ๐.๖๘ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๕๐ , S.D = ๐.๘๑ มีความรับผิดชอบต่องานและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๓๐ , S.D = ๑.๑๙ เป็นผู้โอปอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๒๐ , S.D = ๐.๙๘

ตารางที่ ๔.๗ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารงานปกครอง วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา

(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม			
๑) การศึกษา			
๑.มีการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน	๐.๗๐	๐.๙๐	มาก
๒.สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่มีความพร้อมในเบื้องต้น	๔.๒๐	๑.๑๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๕	๐.๘๘	มาก

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒) การฝึกอบรม			
๑.มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ	๓.๔๐	๐.๘๐	ปานกลาง
๒.มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	๐.๔๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๐	๐.๕๖	มาก
๓) การพัฒนา			
๑.มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน	๓.๗๐	๑.๒๗	มาก
๒.มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง	๓.๔๐	๑.๐๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๕	๐.๙๖	มาก
วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา	๓.๗๗	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๗, S.D = ๐.๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การศึกษา โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๕, S.D = ๐.๘๘ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่มีความพร้อมในเบื้องต้น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐, S.D = ๑.๑๗ มีการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐, S.D = ๐.๙

การฝึกอบรม โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐, S.D = ๐.๕๖ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐, S.D = ๐.๔๐ มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๔๐, S.D = ๐.๘๐

การพัฒนา โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๕, S.D = ๐.๙๖ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐, S.D = ๑.๒๗ มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๔๐, S.D = ๑.๐๒

ตารางที่ ๔.๘ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา
๓) หลักการบริหารการศึกษา

(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓.หลักการบริหารการศึกษา			
๑) การบริหารงานวิชาการ			
๑. มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง	๓.๑๐	๑.๐๕	ปานกลาง
๒. มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น	๓.๘๐	๑.๒๕	มาก
๓. มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๗๐	๐.๗๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๓	๐.๕๔	มาก
๒) การบริหารบุคคล			
๑. มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคลหน่วยงาน	๒.๘๐	๐.๙๘	ปานกลาง
๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร	๔.๑๐	๐.๘๓	มาก
๓. มีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร	๓.๙๐	๑.๐๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๐	๐.๖๑	มาก
๓) การบริหารงบประมาณ			
๑. ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม	๓.๔๐	๑.๒๘	ปานกลาง
๒. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ	๓.๘๐	๑.๒๕	มาก
๓. ควรมีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ	๓.๙๐	๐.๙๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๐	๐.๖๙	มาก

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๔) การบริหารงานทั่วไป			
๑. มีการจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย	๓.๗๐	๐.๙๐	มาก
๒. มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน	๓.๕๐	๑.๒๑	ปานกลาง
๓. มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	๔.๑๐	๐.๙๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๗	๐.๕๔	มาก
หลักการบริหารการศึกษารวม	๓.๖๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา ๓) หลักการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๕ , S.D = ๐.๔๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๗ , S.D = ๐.๕๔ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๐ , S.D = ๐.๙๔ มีการจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๙๐ มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๐ , S.D = ๑.๒๑

การบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๖๙ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ควรมีงบประมาณสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๐ , S.D = ๐.๙๔ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ , S.D = ๑.๒๕ ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๔๐ , S.D = ๑.๒๘

การบริหารบุคคล โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๐ , S.D = ๐.๖๑ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๐ , S.D = ๐.๘๓ มีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๐ , S.D = ๑.๐๕ มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๒.๘๐ , S.D = ๐.๙๘

การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๓ , S.D = ๐.๕๔ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ , S.D = ๑.๒๕ มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๐ , S.D = ๐.๗๘ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๑๐ , S.D = ๑.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา สรุปละบวนการบริหารการศึกษา

(n = ๓๙๖)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย			
๑) องค์ประกอบสมรรถนะ	๓.๗๗	๐.๓๙	มาก
๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ	๓.๗๗	๐.๔๖	มาก
๓) หลักการบริหารการศึกษา	๓.๖๕	๐.๔๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๒	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความเหมาะสมของพระสังฆาธิการต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา สรุปละบวนการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๒ , S.D = ๐.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

องค์ประกอบสมรรถนะ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๗ , S.D = ๐.๓๙ อยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาสมรรถนะ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๗ , S.D = ๐.๔๖ อยู่ในระดับมาก และหลักการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๕ , S.D = ๐.๔๒ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาการนำไปใช้ใน การพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา

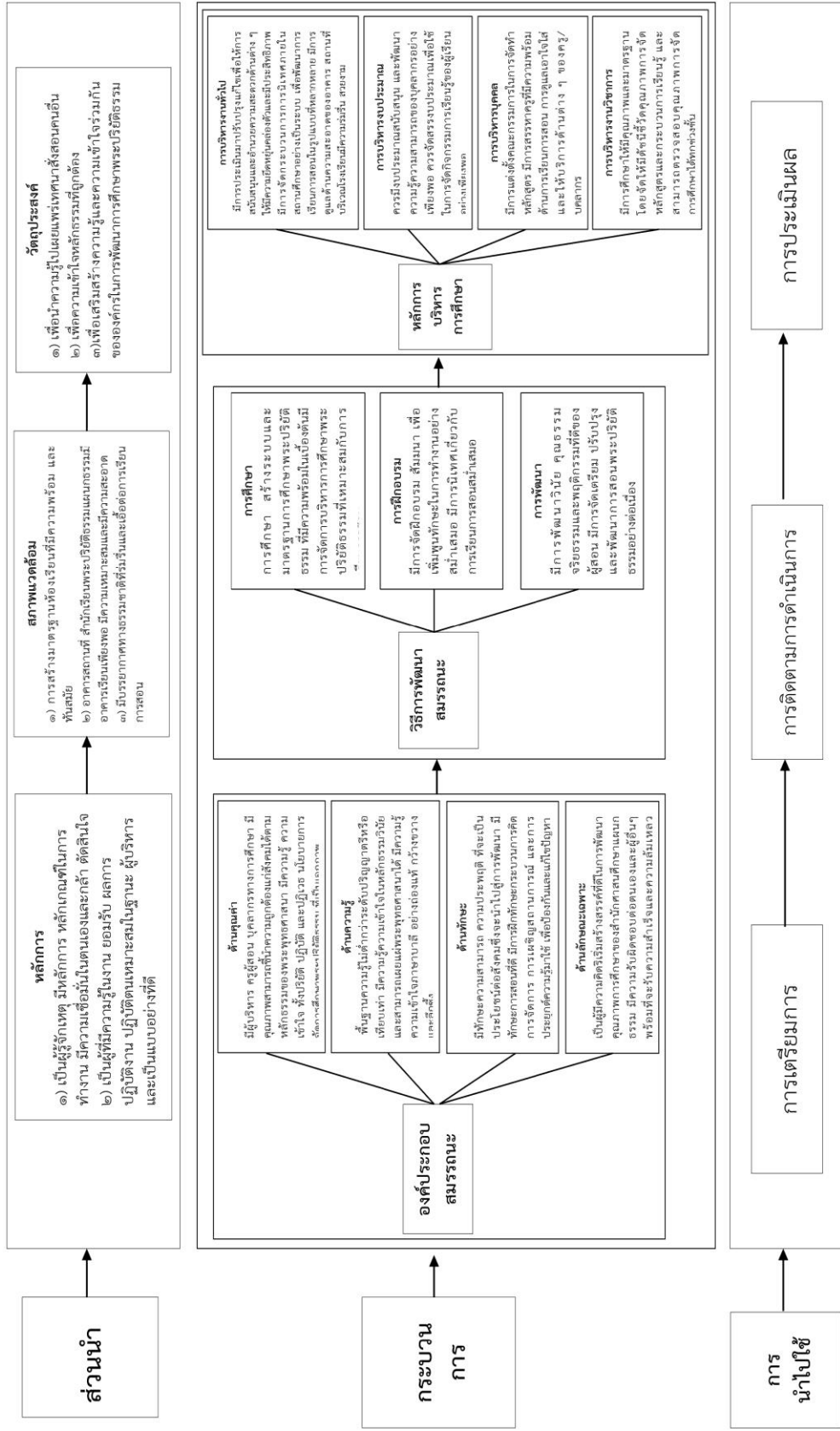
(n = ๔๐๐)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครอง			
๑.การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรม	๓.๘๐	๐.๖๐	มาก
๒.การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๓.๕๐	๑.๐๓	ปานกลาง
๓.การประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติ ธรรมอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๐	๑.๑๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๐	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา การนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๖๐ , S.D = ๐.๕๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๐ , S.D = ๐.๖๐ อยู่ในระดับมาก การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๐ , S.D = ๑.๐๓ อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๕๐ , S.D = ๑.๑๒ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ รูป ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและนำมาตรวจสอบรูปแบบ ดังภาพที่ ๔.๒ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

จากรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา (ฉบับสมบูรณ์) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการบริหารด้านการศึกษา ๒) สภาพแวดล้อมของพระสังฆาธิการ ๓) วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ หลักการบริหารด้านการศึกษา คือ

๑) เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการ ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจ

๒) เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับ ผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๒ สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา คือ

๑) การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย

๒) อาคารสถานที่ สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด

๓) มีบรรยากาศทางธรรมชาติที่ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียนการสอน

๑.๓ วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา คือ

๑) เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น

๒) เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง

๓) เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันขององค์กรในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) หลักการบริหารการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา มี ๔ ข้อย่อย ได้แก่

๑) ด้านคุณค่า มีผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพสามารถชี้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ นโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ

๒) ด้านความรู้ พื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลีอย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง

๓) ด้านทักษะ มีทักษะความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔) ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน เป็นผู้โอ้อ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม

๒.๒ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ คือ

๑) การศึกษา สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่มีความพร้อมในเบื้องต้นมีการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

๒) การฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ

๓) การพัฒนา มีการพัฒนาวิทยุ คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ หลักการบริหารการศึกษา คือ

๑) การบริหารงานทั่วไป มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีการจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน

๒) การบริหารงบประมาณ ควรมีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม

๓) การบริหารบุคคล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร มีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน

๔) การบริหารงานวิชาการ มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

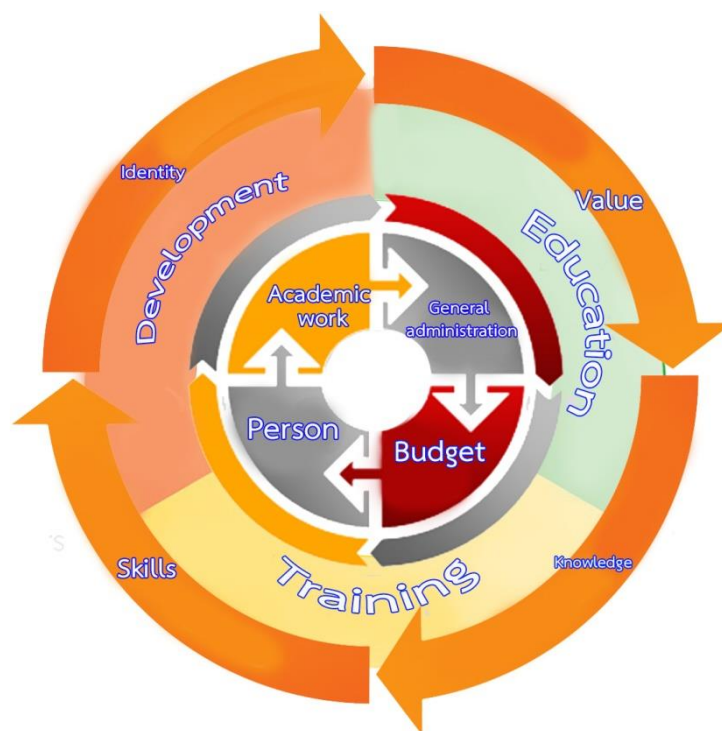
๑. การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรม

๒. การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. การประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหาร การศึกษา ได้ดังนี้



ภาพที่ ๔.๓ CPEA Model

ที่มา : นางสาวอุบล อุดร (ผู้วิจัย), ๒๕๕๙

อธิบายภาพ CPEA Model มีรายละเอียด ดังนี้

๑. **C = Competency** องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารการศึกษา มี ๓ ข้อย่อย ได้แก่

๑.๑ ด้านคุณค่า คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรีชาปฏิบัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

๑.๒ ด้านความรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

๑.๓ ด้านทักษะ คือ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะป็นประโยชน์ต่อสังคม

๑.๔ ลักษณะเฉพาะ คือ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี

๒. **P = Process** วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา มี ๓ ข้อย่อย ได้แก่

๒.๑ การศึกษา คือ การจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับแผนกธรรม

๒.๒ การฝึกอบรม คือ กระบวนการต่างๆ ใช้เพื่อช่วยให้พระสังฆาธิการมีความรู้ทักษะทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา

๒.๓ การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น เช่น พัฒนาความคิด พัฒนาความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจ ด้านการบริหารการศึกษา

๓. EA = Educational Administration หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ ข้อย่อย ได้แก่

๓.๑ การบริหารงานทั่วไป คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ

๓.๒ การบริหารงบประมาณ คือ แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน

๓.๓ การบริหารบุคคล คือ กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้คนมาร่วมงาน

๓.๔ การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) กับการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการสนทนารับรองรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ (seminar) ที่ใช้การศึกษาวิจัยจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน ๑๐ รูป ประชากร ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ รูป จึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา รูปแบบ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. สภาพปัจจุบันปัญหาด้านการบริหารการศึกษา พบว่า ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระ ขาดความรู้การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา

๒. แนวทางแก้ไขการบริหารการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้คนมาร่วมงาน การบริหารงบประมาณ เป็นแผนการดำเนินงาน

เกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน **การบริหารงานทั่วไป** เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ

๓. การนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารการศึกษา พบว่า **การศึกษา** เป็นการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับแผนกธรรม **การฝึกอบรม** เป็นกระบวนการต่างๆ ใช้เพื่อช่วยให้พระสงฆ์มีความรู้ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา **การพัฒนา** เป็นการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น เช่น พัฒนาความคิด พัฒนาความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจ ด้านการบริหารการศึกษา

๕.๑.๒ สรุปผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา

ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำการบริหารการศึกษา พบว่า

๑.๑ หลักการบริหารด้านการศึกษา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๒ วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง

๑.๓ สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย อาคารสถานที่ สำนักเรียนมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาการบริหารการศึกษา พบว่า

๒.๑ องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา **ด้านความรู้** มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้ มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง **ด้านทักษะ** มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี **ด้านลักษณะเฉพาะ** เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม เป็นผู้โอปปาติกะ อื้อเพื่อเพื่อแผ่และให้บริการด้วยความจริงใจ ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน **ด้านคุณค่า** มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพสามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรีชาปฏิบัติ และปฏิบัติ

๒.๒ วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา **การศึกษา** มีการจัดการบริหาร การศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษา ที่มีความพร้อมใน เบื้องต้น **การฝึกอบรม** มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ **การพัฒนา** มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ พฤติกรรมที่ดีของผู้สอน มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ หลักการบริหารการศึกษา **การบริหารงานวิชาการ** มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพ การจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ควรส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ **การบริหารบุคคล** ควรมีการสำรวจและ ศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร ควรมีการสรรหาครูที่มีความพร้อม ด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร **การบริหาร งบประมาณ** ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม ควร จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ควรมีงบประมาณ สนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ **การบริหารงานทั่วไป** มีการจัด กระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลาย มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การบริหารการศึกษา พบว่า **การเตรียมการเรียนการสอน** การศึกษา **การติดตามการดำเนินการ** การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์การ ประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๕.๑.๓ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการ บริหารการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ (Seminar) เชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนํการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ๑) หลักการการบริหารด้าน การศึกษา ๒) วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา ๓) สภาพแวดล้อมของพระสังฆาธิการ มี รายละเอียด ดังนี้

๑.๑ หลักการการบริหารด้านการศึกษา คือ ๑) เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ ในการ ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจ ๒) เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับ ผลการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๒ สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษาคือ ๑) การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และทันสมัย ๒) อาคารสถานที่ สำนักรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความสะอาด ๓) มีบรรยากาศทางธรรมชาติที่ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียนการสอน

๑.๓ วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษาคือ ๑) เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น ๒) เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง ๓) เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันขององค์กรในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม

ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาการบริหารศึกษา ประกอบด้วย ๑) องค์กรประกอบสมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) หลักการบริหารการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ องค์กรประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษามี ๔ ข้อย่อย ได้แก่ ๑) **ด้านคุณค่า** มีผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพสามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ นโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ ๒) **ด้านความรู้** พื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ๓) **ด้านทักษะ** มีทักษะความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ๔) **ด้านลักษณะเฉพาะ** เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน เป็นผู้โอปอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม

๒.๒ วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา มี ๓ ข้อย่อย ได้แก่ ๑) **การศึกษา** สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่มีความพร้อมในเบื้องต้นมีการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน ๒) **การฝึกอบรม** มีการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ ๓) **การพัฒนา** มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ หลักการบริหารการศึกษา มี ๔ ข้อย่อย ได้แก่ ๑) **การบริหารงานทั่วไป** มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีการจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการเรียนการสอน ๒) **การบริหารงบประมาณ** ควรมีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ ควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุมภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม ๓) **การบริหารบุคคล** มีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร มีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน **๔) การบริหารงานวิชาการ** มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรม อยู่ในระดับมาก ๒) การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ๓) การประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญในการนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา พบว่า ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระ ขาดความรู้การเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา ดังต่อไปนี้ ๑) ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรธนิษฐ์ การะวิโก วิจัยเรื่อง “รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔” พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ด้านการบริหารวิชาการ ในระดับมาก ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ๒) ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอำนาจ ปวฑฒโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ พระสังฆาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อการบูรณาการที่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักเรียนเพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระภิกษุ สามเณร ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอด

อายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการเพื่อการบูรณาการที่ไม่เหมาะสมกับการศึกษาพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ สาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในสำนักเรียนไม่ชัดเจน เช่น การบริหารบุคคล (Man) การบริหารการเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นต้น และสอดคล้องกับ**วิชาญาณ เมธีวรฉัตร** วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” พบว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี ๓) ขาดความรู้การเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาอานนท์ ขยานนุโท (เหล็กดี)** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ปัญหา แนวโน้ม และกลยุทธ์การพัฒนา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีทั่วไป ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาในลักษณะที่คล้ายคลึงกันในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาที่เกิดจากมาตรฐานการเรียนการสอน สถานที่เรียน ครูผู้สอน ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น แนวโน้มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น ในด้านคณาจารย์และผู้เรียน มีแนวโน้มว่าจะถดถอยลงเรื่อยๆ จะหาครูผู้สอนและนักเรียนได้ยากขึ้น ทำให้สำนักเรียนในบางแห่งไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในทั้ง ๗ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ๔) ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประคองสาย)** วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนวิถิพุทธ เป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักไตรสิกขามาบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ร่วมกันพัฒนาทักษะชีวิต การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็นต้น โดยมีแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการบริหารจัดการ ๒) ด้านกายภาพ ๓) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ๔) ด้านการเรียนการสอน และ ๕)

ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ**พระมหาวัชชัย ธมฺมรสีและคณะ** วิจัยเรื่อง “ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔” พบว่า รูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม- บาลีของรูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนก ธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔พบปัญหาหลัก ๒ ประการคือ ๑) การหาเด็กและเยาวชนเข้ามาบวชเรียน ได้ยาก ๒) สามเณรนักเรียนขาดความเพียรที่จะเรียนธรรม - บาลีซึ่งต่อมาจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม - บาลีของคณะสงฆ์ภาค ๔ ใช้วิธีประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจจนได้เด็กเข้ามาบวชเรียนและจัดการเรียนการสอนส่วนครูสอนได้จัดนิเทศวิทยุประจำด้านสวัสดิการของนักเรียนเจ้าสำนักเรียนและชาวพุทธได้อุปถัมภ์ปัจจัย ๔ ดูแลเวลาอาพาธจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารครูและสามเณรที่มีต่อการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม - บาลี ของคณะสงฆ์ภาค ๔

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๒ , S.D = ๐.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ส่วนนำ** คือ หลักการบริหารด้านการศึกษา สภาพแวดล้อมการบริหารด้านการศึกษา และวัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษา **กระบวนการพัฒนาการศึกษา** ประกอบด้วย องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา และหลักการบริหารการศึกษา และ**การนำรูปแบบไปใช้** ประกอบด้วย การเตรียมการเรียนการสอน การติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษา มี ๔ ข้อย่อย ได้แก่ ๑) **ด้านคุณค่า** มีผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพสามารถชี้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ นโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ ๒) **ด้านความรู้** พื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและลึกซึ้ง ๓) **ด้านทักษะ** มีทักษะความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ๔) **ด้านลักษณะเฉพาะ** เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะประสบความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน เป็นผู้โอปปาติกะ อื้อเพื่อแผ่แผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ ความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม ความเหมาะสมของรูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรนำ CPEA MODEL มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบริหารการศึกษา

๕.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรมีการเสริมความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยการให้มีการสอบธรรมศึกษาและความรู้เบื้องต้นในพระไตรปิฎก เพื่อเพิ่มความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้บุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๒. การบริหารการศึกษาของพระสังฆาธิการทุกระดับ เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คณะสงฆ์ ผู้นำชุมชน และองค์กรภาครัฐ จะต้องมีความตระหนักและร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ร่วมกัน จึงจะสามารถประสบผลสัมฤทธิ์ได้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา” สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติต่อไปนี้

๑. ควรจัดทำคู่มือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

๒. ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการศึกษาทำความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษาอย่างถ่องแท้ก่อนที่จะนำไปใช้ และควรพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงบทบาทของตนเองทั้งในด้านการบริหารวิชาการ บุคคลงบประมาณ และทั่วไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรนำการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาแต่ละด้านไปทำการศึกษาเป็นพิเศษ

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในการบริหารการศึกษาในระดับต่างๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐. (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ๒๕๓๕).
_____. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙).

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. กองพุทธศาสนสถาน. วัดพัฒนา ๔๔. (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา ๒๕๔๔).
กองพุทธศาสนศึกษา. แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษา. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๓ – พ.ศ. ๒๕๖๒). (กรุงเทพมหานคร : กองพุทธศาสนศึกษา. ๒๕๕๓).
กานต์ กุณาศล. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. ๒๕๔๒).
กิตติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. (กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒน. ๒๕๔๒).
จันทราณี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์. ๒๕๔๕).
ชูชัย สมितिไกร. การสรรหาการคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๐).
ณรงค์วิทย์ แสนทอง. เทคนิคการจัดทำ และนำ Job competency ไปใช้งาน. (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์. ๒๕๕๑).
_____. มาตรฐาน Competency กันเถอะ. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์. ๒๕๕๐).
ดนัย เทียนพุฒ. ความสามารถในการทรงสนะ ดร.ดนัย เทียนพุฒ. (กรุงเทพมหานคร : เอ.อาร์.อินพอร์ เมชั่น แอน พับลิเคชั่น, ๒๕๕๐).
ทิตินา แคมมณี. รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. (กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์. ๒๕๔๘).
อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. Training Roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร ?. (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น). ๒๕๕๑).

_____ . Competency ภาคปฏิบัติ...เราทำกันอย่างไร ? (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). ๒๕๕๐).

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. การบริหารการศึกษา. (สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ๒๕๒๙).

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง. ๒๕๔๖).

น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทรบุด. “การบริหารจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ใน **หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**. (กรุงเทพมหานคร : เอ.พี.กราฟิคดีไซน์ และการพิมพ์. ๒๕๓๙).

นิสดารก์ เวชยานนท์. Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิสเต็มส์. ๒๕๔๙).

_____ . Competency-Based Approach. (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิสเต็มส์ . ๒๕๔๙).

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๓๕).

บุญทัน ดอกไธสง. พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ. (กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์จีกราฟฟิค. ๒๕๓๙).

บุญร่วม เทียมจันทร์. เจ้าอาวาสเจ้าพนักงานใครกำหนด?. (กรุงเทพมหานคร : สามดีพรีนตติ้งอวิปเม้นท์. ๒๕๔๖).

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ, ๒๕๕๐).

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. การค้นหา และวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์. ๒๕๔๙).

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๙).

พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๗).

ไพบูลย์ เสี่ยงก้อง. หลักการบริหารงาน ในวัด. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๔๔).

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช. ๒๕๔๖).

มนัส ภาคภูมิ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา : โรงเรียน **พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา. ๒๕๓๘).

เมธี ปิณฑนันทน์. การบริหารการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร. ๒๕๒๕).

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ . ๒๕๔๖).

ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๘).

ศุภชัย ยาวะประภา. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย . (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุฑทอง จำกัด . ๒๕๔๘).

สัมมา รัตนธัญญ์. **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๖).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔).

สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม. **คู่มือพระสังฆาธิการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนา, ๒๕๕๒).

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๙).

สุจิตรา ธนानันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส, ๒๕๔๘).

สุทธนู ศรีไสย. **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พรินติ้ง , ๒๕๕๖).

_____. **“รายงานวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”**. (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๒).

เสนาะ ดิยาวี. **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑).

อรุณ รักธรรม. **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๔).

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. (Chulalongkorn Review, ๑๖ (๓), ๒๕๕๗).

อุทุมพร จามรมาน. **การวัดและประเมินการเรียนรู้การสอนระดับอุดมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้น ส่วนจำกัดฟีนีฟับ พลิชซิง, ๒๕๔๔).

(๒) เอกสาร/อัดสำเนา :

จิตติพัฒน์ พิษุทธาตาพงษ์. **การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**.

เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ. (กรุงเทพมหานคร : ปูนซีเมนต์ไทย, ๒๕๔๘).

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การเรียนรู้รวม: แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา**. (กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย, ๒๕๔๕). (อัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **สมรรถนะของข้าราชการพลเรือน**. (ม.ป.ท.). (๒๕๔๖).

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. **“การนำนโยบายไปปฏิบัติ”**. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการ ๗๔๐ การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗).

(๓) วารสาร/บทความ :

ชรอยวรรณ ประเสริฐผลและคณะ. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา”. วารสาร : ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. (ปีที่ : ๑๕ ฉบับ : พิเศษ พุทธศักราช ๒๕๕๖).

นภาเดช บุญเชิดชูและคณะ. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา”. นิสิตปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสาร : ศิลปการศึกษาศาสตรวิจัย (ปีที่ : ๑ ฉบับที่ ๒ มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๓).

พระมหาธีรเพชร ธีรเวที. การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๕๘).

วิหาญ พลพร.วารสาร : วิชาการศึกษาศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : (ปีที่ : ๑๕ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ – ธันวาคม ๒๕๕๗).

สมบัติ บุญประเคน. “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖”. วารสารครูขอนแก่น. (ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔).

สมาน แก้วคำไสย์และคณะ. วารสาร : มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ปีที่ : ๓๕ ฉบับที่ : ๓ พฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๕๙).

สุพล วังสินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิชาการ. (ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๕).

สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. สุทธิปริทัศน์ (ปีที่ : ๒๘ ฉบับที่ : ๘๖ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๗).

อุทุมพร จามรมาน. โมเดล. วารสารวิชาการ. (ฉบับเดือนมีนาคม. ๒๕๕๑).

(๔) ออนไลน์ :

ปรัชญา เวสารัชช์, (๒๕๕๕), ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ การจัดการศึกษา, [ระบบออนไลน์].แหล่งที่มา

:http://www.onesqa.or.th/upload/113/uploadfiles/45_7770.pdf.

(๕) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย :

กมลชนก ภาควิชา . “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะทําเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” .ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรปีการศึกษา, ๒๕๕๖).

กัมปนาท วัชรนาคม. “การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒”. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๕๓).

เกษมสันต์ มีจันทร์. “การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” .

วิทยานิพนธ์ (กศ.ด.) มหาวิทยาลัยบูรพา. (มหาวิทยาลัยบูรพา. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, ๒๕๕๒).

จินตนา ศักดิ์ภู่อารม, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับ ประเทศไทย” ,วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๕).

ชวนพิศ สิทธิธาดา. “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล” .

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒๕๕๒).

บุญส่ง หาญพานิช. “ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” .

ดุษฎีนิพนธ์. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๖).

เบญจพร แก้วมีศรี. “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” . วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๕).

พงษ์ศักดิ์ ภูากาขาว. “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมจังหวัด ขอนแก่น” . วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ๒๕๕๓).

พระปลัดประติสฺส จิตาโก (ประคองสาย). “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” . ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗).

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (บุตดาวงษ์) . “การวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาของพระพรหมคุณา กรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)” .ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา).(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗).

พระมหาวัชชัย ธมฺมรสีและคณะ . “ศึกษารูปแบบการจัดการศาสนศึกษาแผนกธรรม-บาลี ของคณะ สงฆ์ภาค ๔” .หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

- พระมหาอานนท์ ชยานนโท (เหล็กดี). “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ปัญหา แนวโน้มและกลยุทธ์การพัฒนา”. **ปริญญาคุณูปถัมภ์ สาขาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๘).
- พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”. **ปริญญาพุทธ ศาสตรคุณูปถัมภ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖).
- พระมหาอุทัย พลเทโว พลเทพ. “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี. อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา”. (วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา. ๒๕๔๙).
- พูลสุข หิงคานนท์. “การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณูปถัมภ์**. สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๐).
- เพชรนรินทร์ การะวิโก. “รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔”. **ปริญญาคุณูปถัมภ์ สาขาพุทธบริหาร การศึกษา**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๘).
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน”. **คุณูปถัมภ์การศึกษาคุณูปถัมภ์**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๔๘).
- วสันต์ สัตยคุณ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุณูปถัมภ์**. (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ๒๕๕๔),
- วิชญาภา เมธีวรฉัตร. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒”. **ปริญญา : พุทธศาสตรคุณูปถัมภ์**. (รัฐประศาสนศาสตร์). (บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗).
- วิโรจน์ ผลแย้ม และ ดร.ศักดา สถาพรวงษา. “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณูปถัมภ์** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ บรมราชูปถัมภ์. ๒๕๕๗).
- ศักดา สถาพรวงษา. “การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **คุณูปถัมภ์ ครุ ศาสตรคุณูปถัมภ์**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (ครุศาสตร จุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๙).
- ส่วนสมุทร ชำนาญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ (กศ.ด.) วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณูปถัมภ์** ภาควิชาบริหารการศึกษา. (มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๔๖).

อนันต์ นามทองตัน. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร**, ๒๕๕๒.

อัมพร เรืองศรี. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. (**วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม**, ๒๕๕๘).

(๖) สัมภาษณ์ :

พระเทพมงคลโสภณ. วัดเสนาสนาราม เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ๘ ตุลาคม ๒๕๕๙.

พระเทพสุวรรณเมธี. เจ้าอาวาสวัดสุวรรณารามวรวิหาร รองเจ้าคณะ. ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙. สัมภาษณ์ พระพรหมเมธี กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค ๔-๕-๖-๗ (ธรรมยุต). ๕ มกราคม ๒๕๖๐.

พระพรหมเสนาบดี. พระราชาคณะเจ้าคณะรอง เจ้าอาวาสวัดปทุมคงคาราชวรวิหาร. ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร. ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

พระราชเมธี. ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม รองเจ้าคณะภาค ๘. ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

Bardo J.W. and Hardman .JJ. **Urban Sociology : A systematic introduction**. (New York: F.E. Peacock Publishers. Inc. 1982).

Brown, W. B. , & Moberg, D. J. **Organization Theory and Management : Approach**. (New York : John Wiley and Sons. 1980).

Davies, B. and L. Ellison. **School Leadership for the 21st Century**. (London : Rutledge. 1997).

Eisner, E. “**Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Education Evaluation**”. (Journal of Aesthetic Education. 1976).

Ivancevich, J. M., & Mettersson, M. T. **Organization Behavior and Management**. (2nd ed.). (Illinois: Irwin, 1990).

Keeves, J.P. **Model and Model Building**. In J.P. Keeres (Ed.) Educational Research Methodology and measurement : An International Handbook (Oxford : Pergamum Press, 1988)

_____. **Education Research and Methodology and Measurement: An International Handbook**. (Oxford : Pergamon Press, 1988).

- Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam. D.I. **Evaluation and Human Service Evaluation**. (Boston : Kluwer Nijhoff, 1983).
- McMillan , J.M. & Schmache , S .**Research in education** . (London :Longman. 2001).
- Richard E. Boyatzis. **The Competent Manager : A Model for Affective Performance**. quoted in Abigil j. Stewart, Motivation and Society (California : Jossey-Bass Inc., 1982).
- Robert S. Kaplan and David P. Norton. **Strategy MAPD : converting intangible assets into tangible outcome** (United States of America : Harvard Business School Publishing Corporation, 2004).
- Smith, R.H. **Management : Making Organizations Perform**. (New York : Macmillam, 1980).
- Sparks,D. & Loucks-Horsley,S. “Five models of development for teacher” . (**Journal of Staff Development**. 10(4).1989).
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. **Competence at work** : (Models for Superior Performance. 1993).
- Steiner, E. **Methodology of Theory Construction**. Sydney: Etruscology (Research Associates. 1988).
- Stoner, A.F., & Wankel, C. **Management**.3 rd ed. (New Delhi: Prentice – Hill, 1986).
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. **Management**. (New York: John Wiley and Sons.1982).
- Willer , D . **Scientific Sociology : Theory and Method**. Englewood Clift. NJ : (Prentice Hall Inc. 1986).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์
- การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
- แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา”

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนา และพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหารการศึกษา

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการศึกษา

ตอนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาและคำแนะนำจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุบล อุดร

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำอธิบายเพิ่มเติม

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง มีคำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

รูปแบบ คือ สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

การพัฒนาสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามหน้าที่รับผิดชอบ

พระสังฆาธิการ คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในประเทศไทย ทั้ง ๑๘ ภาค

การบริหารศึกษา คือ การจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม “แผนกธรรม” มีการจัดการการเรียนการสอนประโยคนักธรรม ชั้นตรี-โท-เอก

ความรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

ทักษะ คือ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณค่า คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรีชาญาณ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

การศึกษา คือ การจัดการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการต่างๆ ใช้เพื่อช่วยให้พระสังฆาธิการมีความรู้ทักษะ ทักษะคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา

การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น เช่น พัฒนาความคิด พัฒนาความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจ ด้านการบริหารการศึกษา

ความเหมาะสม คือ มาตรฐานการประเมินของรูปแบบการศึกษาของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส แผนกธรรม

แบบสัมภาษณ์การวิจัย
เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา”

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์
ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
สถานที่สัมภาษณ์.....
ตั้งแต่เวลา..... น. ถึงเวลา..... น.
รวมระยะเวลาสัมภาษณ์..... ชม.นาที

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหารการศึกษา

- ๒.๑ คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในสถานการศึกษาของท่านเป็นอย่างไร
- ๒.๒ สภาพแวดล้อมภายใน สถานการศึกษาของท่านเป็นอย่างไร ?
- ๒.๓ สภาพแวดล้อมภายนอก ในปัจจุบันมีผลต่อการปกครองอย่างไร ?
- ๒.๔ ท่านมีแนวคิดในการบริหารการปกครองพระพุทธศาสนาอย่างไร
- ๒.๕ ท่านมีรูปแบบการการบริหารการศึกษาอย่างไร?

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานด้านการศึกษา

- ๓.๑ องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ คุณค่า ของท่านพัฒนา
อย่างไร
- ๓.๒ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ (การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา) ของท่าน
เป็นอย่างไร

ตอนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศึกษา

- ๔.๑ ท่านประสบปัญหาในการบริหารการศึกษาอย่างไร อะไรบ้าง
- ๔.๒ ท่านมีวิธีการในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการศึกษาอย่างไร

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Statistics

	ตำแหน่ง	อายุ	ระดับการศึกษา								
N	Valid	400	400	400							
	Missing	0	0	0							

Frequencies 1 - 5 Table

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent
Valid	เจ้าอาวาส	222	55.50
	รองเจ้าอาวาส	140	35.00
	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	38	9.50
	Total	400	100.00

อายุ

		Frequency	Percent
Valid	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	52	13.00
	๓๐-๓๕ ปี	184	46.00
	๔๐ ปีขึ้นไป	164	41.00
	Total	400	100.00

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent
Valid รวมนักศึกษารุ่นหัว	0	0.00
รวมนักศึกษารุ่นโท	0	0.00
รวมนักศึกษารุ่นเอก	400	100.00
Total	400	100.00

Frequencies 6 - 10 Table

O

		Frequency	Percent
Valid			
Total	0	0.00	

0

	Frequency	Percent
Valid		
Total	0	0.00

O

	Frequency	Percent
Valid		
Total	0	0.00

Frequencies 11 - 15 Table

0

	Frequency	Percent
Valid		
Total	0	0.00

0

	Frequency	Percent
Valid		
Total	0	0.00

0

	Frequency	Percent
Valid		
Total	0	0.00

ผลการวิเคราะห์	ข้อที่ 23	ข้อที่ 24	ข้อที่ 25	ข้อที่ 26	ข้อที่ 27	ข้อที่ 28	ข้อที่ 29	ข้อที่ 30	ข้อที่ 31	ข้อที่ 32	ข้อที่ 33
จำนวนคน	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
คะแนนรวม	1680	1360	1680	1480	1360	1240	1520	1480	1120	1640	1560
คะแนนต่ำสุด	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2
คะแนนสูงสุด	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
ค่าเฉลี่ย	4.20	3.40	4.20	3.70	3.40	3.10	3.80	3.70	2.80	4.10	3.90
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.17	0.80	0.40	1.27	1.02	1.05	1.25	0.78	0.98	0.83	1.05
C.V.(%)	27.80	23.56	9.54	34.34	30.03	33.72	32.91	21.14	35.04	20.29	26.80
แปลผล	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก

[illegible]

ผลการวิเคราะห์	ข้อที่ 34	ข้อที่ 35	ข้อที่ 36	ข้อที่ 37	ข้อที่ 38	ข้อที่ 39	ข้อที่ 40	ข้อที่ 41	ข้อที่ 42
จำนวนคน	400	400	400	400	400	400	400	400	400
คะแนนรวม	1360	1520	1560	1480	1400	1640	1520	1400	1400
คะแนนต่ำสุด	2	2	2	2	2	2	3	2	2
คะแนนสูงสุด	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ค่าเฉลี่ย	3.40	3.80	3.90	3.70	3.50	4.10	3.80	3.50	3.50
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.28	1.25	0.94	0.90	1.21	0.94	0.60	1.03	1.12
C.V.(%)	37.71	32.91	24.22	24.35	34.45	23.04	15.81	29.31	31.98
แปลผล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง

[illegible]

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของแบบสอบถามที่ใช้เกณฑ์ค่าคะแนน 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์	ภาพรวม
คะแนนรวม	62840
ค่าเฉลี่ย	3.74
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.36
C.V.(%)	9.56
แปลผล	มาก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา”

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษาของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จึงขอร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงทั้งนี้คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลเชิงสถิติและเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ร่วมมือจากท่านช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุบล อุดร

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๘

นิยามศัพท์

รูปแบบ คือ สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

การพัฒนาสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามหน้าที่รับผิดชอบ

พระสังฆาธิการ คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในประเทศไทย ทั้ง ๑๘ ภาค

การบริหารศึกษา คือ การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความรู้ คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้

ทักษะ คือ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณค่า คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปรีชาญาณ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

การศึกษา คือ การจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับแผนกธรรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการต่างๆ ใช้เพื่อช่วยให้พระสังฆาธิการมีความรู้ทักษะ ทักษะคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา

การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น เช่น พัฒนาความคิด พัฒนาความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจ ด้านการบริหารการศึกษา

ความเหมาะสม คือ มาตรฐานการประเมินของรูปแบบการศึกษาของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส แผนกธรรม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. ตำแหน่ง

- ☐ เจ้าอาวาส ☐ รองเจ้าอาวาส
☐ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

๒. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๐-๓๙ ปี ☐ ๔๐ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

- ☐ นักธรรมชั้นตรี ☐ นักธรรมชั้นโท
☐ นักธรรมชั้นเอก

ตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา

คำชี้แจง: โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่ ✓ เครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) สอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อย
 ๑ หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับ เจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ๑) หลักการการบริหารด้านการศึกษา๒) วัตถุประสงค์การบริหาร ด้านการศึกษา ๓) สภาพแวดล้อมของพระสังฆาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้						
๑.หลักการการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม						
๑	เป็นผู้รู้จักเหตุ มีหลักการ หลักเกณฑ์ในการ ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจ					
๒	เป็นผู้ที่มีความรู้ในงาน ยอมรับ ผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเหมาะสมในฐานะ ผู้บริหารและเป็นแบบอย่างที่ดี					
๒.วัตถุประสงค์การบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม						
๑	เพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่เทศนาสั่งสอนคนอื่น					
๒	เพื่อความเข้าใจหลักธรรมที่ถูกต้อง					
๓	เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันของ องค์กรในการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรม					
๓.สภาพแวดล้อม การบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม						
๑	การสร้างมาตรฐานห้องเรียนที่มีความพร้อม และ ทันสมัย					
๒	อาคารสถานที่ สำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม มีอาคารเรียนเพียงพอ มีความเหมาะสมและมีความ สะอาด					
๓	มีบรรยากาศทางธรรมชาติที่ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียน การสอน					

ข้อที่	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
ส่วนที่ ๒ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการบริหารศึกษา ประกอบด้วย ๑) องค์ประกอบสมรรถนะ ๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ ๓) หลักการบริหารการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้						
๑. องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม						
๑) ด้านความรู้						
๑	มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้					
๒	มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า					
๓	มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลี อย่างถ่องแท้กว้างขวางและลึกซึ้ง					
๒) ด้านทักษะ						
๑	มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา					
๒	มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา					
๓	มีทักษะการสอนที่ดี					
๓) ด้านลักษณะเฉพาะ						
๑	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม					
๒	เป็นผู้โอบอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธิปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม					
๓	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน					
๓) ด้านคุณค่า						
๑	มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่เป็นเอกภาพ					
๒	ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ					

ข้อที่	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓	สามารถชี้้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา					
๔	มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ					
๒. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม						
๑) การศึกษา						
๑	มีการจัดการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
๒	สร้างระบบและมาตรฐานการศึกษาพระปริยัติธรรม ที่มีความพร้อมในเบื้องต้น					
๒) การฝึกอบรม						
๑	มีการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ					
๒	มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
๓) การพัฒนา						
๑	มีการพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของผู้สอน					
๒	มีการจัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาการสอนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง					
๓. หลักการบริหารการศึกษา						
๑) การบริหารงานวิชาการ						
๑	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง					
๒	มีการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น					
๓	มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อที่	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		ม าก ที่ สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น ้อย ที่ สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒) การบริหารบุคคล						
๑	มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุน ด้านวิชาการของบุคคล หน่วยงาน					
๒	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตร					
๓	มีการสรรหาครูที่มีความพร้อมด้านการเรียนการ สอน การดูแลเอาใจใส่และให้บริการด้านต่าง ๆ ของครู/บุคลากร					
๓) การบริหารงบประมาณ						
๑	มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณครอบคลุม ภารกิจทุกด้านอย่างเหมาะสม					
๒	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเพียงพอ					
๓	มีงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
๔) การบริหารงานทั่วไป						
๑	มีการจัดกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน รูปแบบที่หลากหลาย					
๒	มีการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ บริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการ เรียนการสอน					
๓	มีการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มี ความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
ส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้การพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย						
๑	การเตรียมการเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรม					
๒	การติดตามการดำเนินการ การศึกษาพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์					
๓	การประเมินผล การเรียนการสอนการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือเชิญ

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ
- รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

เมื่อวันพุธที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซน c
ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย ๑๐ รูป/คน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| ๑. รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู | ประธานพิธีเปิด |
| ๒. พระอุดมสิทธิธนายก | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๓. พระครูโอภาสันทกิตต์, ดร. | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๔. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน,ดร. | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๕. พระมหาสมบัติ ธนปญโญ,ดร. | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๖. พระแสงเฮือง นรินโท | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๗. รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๘. ดร.อำนาจ บัวศิริ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๙. ดร.ระวิง เรืองสังข์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๑๐. ดร.เกษม แสงนนท์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

๑. พระพรหมเมธี กรรมการมหาเถรสมาคม
เจ้าคณะภาค ๔-๕-๖-๗ (ธรรมยุต), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสัมพันธวงศาราม, รองเลขาธิการคณะ
ธรรมยุต เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
๒. พระพรหมเสนาบดี พระราชาคณะเจ้าคณะรอง
เจ้าอาวาสวัดปทุมคงคาราชวรวิหาร และเจ้าคณะภาค ๗ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
๓. พระเทพสุวรรณเมธี
เจ้าอาวาสวัดสุวรรณารามวรวิหาร รองเจ้าคณะ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร
๔. พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช)
เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร หัวหน้าพระธรรมทูตสายที่ ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
๕. พระราชเมธี
ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม รองเจ้าคณะภาค ๘ กรุงเทพมหานคร
๖. พระเทพมงคลโสภณ
วัดเสนาสนาราม เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระอารามหลวงชั้นเอก
ธรรมยุติกนิกาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

เมื่อวันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. ณ อาคารเรียนรวมโซน c ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ก.รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. พระราชเมธี รองเจ้าคณะภาค ๘ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยาราม
๒. พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)
๓. รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา)
๔. รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ม (การบริหารการศึกษา)วัดศรีฯ
๕. ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
๖. ดร.ระวีง เรื่องสังข์ อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ม (การบริหารการศึกษา)
๗. ดร.เกษม แสงนนท์ เลขาธิการหลักสูตร พธม.(การบริหารการศึกษา) วังน้อย
๘. ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๙. ดร.บุญเลิศ โสภา ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา

ข.คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

๑. รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สิน งามประโคน กรรมการ

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม



ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

นางสาวอุบล อุดร

รุ่นที่ ๔ แบบ ๒.๑ กลุ่มวิชา บริหารการศึกษา

วันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พระราชเมธี	รองเจ้าคณะภาค ๘	
๒	พระครูกิตติญาณวิสิฐ, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)	
๓	รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู	ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา)	
๔	รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา) วัดศรีฯ	
๕	ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา	
๖	ดร.ระวีง เรื่องสังข์	อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)	
๗	ดร.เกษม แสงนนท์	เลขานุการหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)วังน้อย	
๘	ดร.อุทัย สติมัน	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
๙	ดร.บุญเลิศ โสภา	ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา	

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	ประธานกรรมการ	
๒	ผศ.ดร.สิน งามประโคน	กรรมการ	

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	รหัสประจำตัวนิสิต	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวอุบล อุดร	๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔	

ถูกต้องตามนี้

(อาจารย์พีรวัฒน์ ชัยสุข)
เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

รับรองตามนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

การบ่มัสการ พระเดชพระคุณพระราชเมธี รองเจ้าคณะภาค ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังคมทูลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเมตตาอนุเคราะห์ให้เป็นพระคุณยิ่ง

ขอกราบบังคมทูลด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางสาวอุบลรัตน์ เตียรรัตน์ ๐๘ ๔๖๔๖ ๘๗๖๔

น.ส.มนี อลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๓๓๓

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา)

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข

๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.ณัฏฐา อลากุล

๐๘ ๘๔๙๕ ๔๔๐๑

ได้แจ้งรับทราบแล้ว

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

อนันต์ ภิรมย์
น.ค.พ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นางสาวอุบลรัตน์ เตียรรัตน์ ๐๘ ๔๖๙๖ ๘๗๖๕

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๗๖



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ดร.อุทัย สติมัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

อนันต์ เข้มรัมย์

ติดต่อประสานงาน :-

นางสาวอุบลรัตน์ เตียรรัตน์ ๐๘ ๔๖๙๖ ๘๗๖๕

น.ส.สมณี อาสากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๓๓

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ระวีง เรื่องส่งชี้ อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข

๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.ณัฏฐ์ อาลากุล

๐๘ ๘๔๙๕ ๔๔๐๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๓๓

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.เกษม แสงนนท์ เลขาธิการหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)วังน้อย

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข

๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.ณัฏฐา อลากุล

๐๘ ๘๔๔๕ ๔๔๐๑

1๖/๑๐/๕๙
17 ต ๕๕๙

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ



ประชุมสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) คุษณินิพนธ์บัณฑิตศึกษา

ของ นางสาวอุบล อุดร

นิสิตระดับปริญญาเอก รุ่นที่ ๔ กลุ่มวิชา บริหารการศึกษา แบบ ๒.๑

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

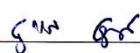
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙

วันพุธที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

อาคารเรียนรวมโชนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) สนง.บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู	ประธานพิธีเปิด		
๒	พระอุดมสิทธินายก	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๓	พระครูโอภาสสนทนทกิตต์, ดร.	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๔	พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร.	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๕	พระมหาสมบัติ ธนปญโญ, ดร.	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๖	พระแสงเอื้อง นรินโท	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๗	รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๘	ดร.อำนาจ บัวศิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๙	ดร.ระวีง เรืองสังข์	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
๑๐	ดร.เกษม แสงนนท์	ผู้ทรงคุณวุฒิ		

รายชื่อนิสิตผู้นำเสนอ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	รหัสประจำตัวนิสิต	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอุบล อุดร	๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔		

ถูกต้องตามนี้

รับรองตามนี้

(อาจารย์ไพวัฒน์ ชัยสุข)
 เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๓๕ ๒๕๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ. ๖๑๐๓.๓ /ว ๑๗๙

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติเป็นประธานเปิดการประชุม Connoisseurship

เรียน รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติให้เข้าร่วมประชุม Connoisseurship ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ รศ.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข ๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.ณัฏฐ์ อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โท. ๐๓๕ ๒๕๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ. ๖๑๐๓.๓/ว ๑๗๙

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประชุม Connoisseurship

นมัสการ พระครูโสภาสนนทกิตติ, ดร.

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิบัตร เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้เข้าร่วมประชุม Connoisseurship ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ในพระปรมาภิไธย

 ๓๐ พ.ย. ๕๙

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข ๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โท. ๐๓๕ ๒๕๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ. ๖๑๐๓.๓/ว ๑๗๙

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประชุม Connoisseurship

นมัสการ พระอุดมสิทธิธนายก

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ในระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้เข้าร่วมประชุม Connoisseurship ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ผอ.ส.ก.ร.ม.อ.ช.

อ.พ.ร.ม.อ.ช.

(พ.ร.ม.อ.ช.ม.)

๒๘ พ.ย. ๕๙

ติดต่อประสานงาน :-

นายพิรวัฒน์ ชัยสุข ๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โท. ๐๓๕ ๒๕๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ. ๖๑๐๓.๓ /ว ๑๓๙

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประชุม Connoisseurship

นมัสการ พระมหาสมบัติ ธนปญโญ, ดร.

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิในเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติให้เข้าร่วมประชุม Connoisseurship ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป อาคารเรียนรวมโซนซี (ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐) หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

มีมติให้เสนอ
ให้
พระเดชพระคุณ ผอ. มจร. พิจารณา
๒๕๕๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นายพีรวัฒน์ ชัยสุข ๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระพรหมเสนาบดี เจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราชวรมหาวิหาร
เจ้าคณะภาค ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเผยแพร่
ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาธิเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ผู้วิจัย
พ.ศ. ๒๕๕๙
๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๔๖

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.เนณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระพรหมเมธี กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค๔-๕-๖-๗(ธ) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสัมพันธวงศาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
 พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาต
 ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
 สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

พจนานุกรม-ทิพย์วิมลรัตน์
 นิสิตบัณฑิตศึกษา
 ๕ ม.๖๕๕๐

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๔๖

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระเถลิงพระคุณพระเทพมงคลวิมล จักเสนาสังฆาราม เจ้าคณะจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๔๖

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติเสนอความเห็นเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระราชินี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๔๖

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
นมัสการ พระมหาไพสิฐวงศาจารย์ เจ้าอาวาสวัดราชโอรสาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเผยแพร่
ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

๑๑ ต.ค. ๕๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๔๖

เจ้าหน้าที่ :- น.สมณิ อาสากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๘๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระเทพคุณวรมณี เจ้าอาวาสวัดสุพรรณาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมมนาและแบบบันทึกข้อมูลการสัมมนา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอุบล นามสกุล อุดร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๒๐๓๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
 หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
 พระสงฆ์ในระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุมัติโครงการ
 ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
 สถานที่ที่จะให้สัมมนา สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
 อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ นุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๘๙๒๖ ๙๑๕๖

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ภาคผนวก ค
หลังสื่อตอบรับบทความ

ภาคผนวก ง

ข้อมูลจำนวนเจ้าอาวาสทั่วประเทศ

ข้อมูลจำนวนเจ้าอาวาสทั่วประเทศ

จำนวนวัดในประเทศ ประจำปี ๒๕๕๗ (แยกรายจังหวัด)								
ที่	จังหวัด	ประเภทวัด						รวม
		วัดราษฎร์				พระอารามหลวง		
		มหานิกาย	ธรรมยุต	จีน นิกาย	อนัม นิกาย	มหานิกาย	ธรรมยุต	
๑	กรุงเทพมหานคร	๓๒๖	๒๐	๔	๗	๗๔	๒๑	๔๕๒
๒	กระบี่	๗๙	๑	-	-	๑	-	๘๑
๓	กาญจนบุรี	๕๔๕	๒๐	๒	๓	๓	-	๕๗๓
๔	กาฬสินธุ์	๖๘๒	๑๖๐	-	-	๑	-	๘๔๓
๕	กำแพงเพชร	๕๕๐	๓๐	-	-	๒	๑	๕๘๓
๖	ขอนแก่น	๑,๑๘๖	๑๙๒	-	-	๒	๑	๑,๓๘๑
๗	จันทบุรี	๓๑๗	๔๗	๑	๒	๒	-	๓๖๙
๘	ฉะเชิงเทรา	๓๓๑	๑๘	๑	๑	๒	-	๓๕๓
๙	ชลบุรี	๓๖๔	๒๐	๑	-	๔	๒	๓๙๑
๑๐	ชัยนาท	๒๖๑	๑๑	-	-	๒	-	๒๗๔
๑๑	ชัยภูมิ	๙๑๙	๘๘	-	-	๒	-	๑,๐๐๙
๑๒	ชุมพร	๑๘๙	๓๒	-	-	๓	-	๒๒๔
๑๓	เชียงราย	๙๗๕	๒๗	๑	-	๓	-	๑,๐๐๖
๑๔	เชียงใหม่	๑,๒๘๖	๔๒	-	-	๘	๒	๑,๓๓๘
๑๕	ตรัง	๑๖๖	-	-	-	๒	-	๑๖๘
๑๖	ตราด	๑๒๓	๑๑	-	-	๑	๑	๑๓๖
๑๗	ตาก	๒๔๐	๑๑	-	-	๑	-	๒๕๒
๑๘	นครนายก	๑๙๔	๑๑	-	-	๒	-	๒๐๗
๑๙	นครปฐม	๑๙๕	๒๑	-	๑	๔	๑	๒๒๒
๒๐	นครพนม	๖๙๙	๘๘	-	-	๑	--	๗๘๘
๒๑	นครราชสีมา	๑,๙๐๐	๑๑๔	๑	-	๔	๒	๒,๐๒๑
๒๒	นครศรีธรรมราช	๕๓๓	๗๘	-	-	๒	๒	๖๑๕
๒๓	นครสวรรค์	๗๗๑	๑๗	-	-	๔	-	๗๙๒

จำนวนวัดในประเทศ ประจำปี ๒๕๕๗ (แยกรายจังหวัด)								
ที่	จังหวัด	ประเภทวัด						รวม
		วัดราษฎร์				พระอารามหลวง		
		มหานิกาย	ธรรมยุต	จีน นิกาย	อนัม นิกาย	หา นิกาย	ธรรมยุต	
๒๔	นนทบุรี	๑๗๙	๖	๑	-	๕	๑	๑๙๒
๒๕	นราธิวาส	๖๙	๔	-	-	๑	-	๗๔
๒๖	น่าน	๔๑๒	๔	-	-	๔	-	๔๒๐
๒๗	บึงกาฬ	๓๒๙	๕๐	-	-	๑	-	๓๘๐
๒๘	บุรีรัมย์	๙๓๗	๘๓	-	-	๑	-	๑,๐๒๑
๒๙	ปทุมธานี	๑๖๑	๒๒	-	-	๒	๑	๑๘๖
๓๐	ประจวบคีรีขันธ์	๒๐๖	๑๘	-	-	๓	๑	๒๒๘
๓๑	ปราจีนบุรี	๓๖๔	๒๗	-	-	๑	๑	๓๙๓
๓๒	ปัตตานี	๗๕	๖	-	-	๒	-	๘๓
๓๓	พระนครศรีอยุธยา	๔๗๙	๑๔	-	-	๑๒	๓	๕๐๘
๓๔	พะเยา	๔๕๑	๑๕	-	-	๑	-	๔๖๗
๓๕	พังงา	๗๓	๑๒	-	-	๑	-	๘๖
๓๖	พัทลุง	๒๒๐	๑๗	-	-	๑	-	๒๓๘
๓๗	พิจิตร	๔๖๐	๑	-	-	๒	-	๔๖๓
๓๘	พิษณุโลก	๕๗๐	๑๕	-	-	๑	-	๕๘๖
๓๙	เพชรบุรี	๒๔๑	๒๑	-	-	๓	๑	๒๖๖
๔๐	เพชรบูรณ์	๗๐๓	๘๑	-	-	๒	๑	๗๘๗
๔๑	แพร่	๓๕๔	๘	-	-	๒	-	๓๖๔
๔๒	ภูเก็ต	๓๑	๖	-	-	๑	-	๓๘
๔๓	มหาสารคาม	๙๒๘	๕๗	-	-	๑	-	๙๘๖
๔๔	มุกดาหาร	๓๐๓	๖๘	-	-	๑	-	๓๗๒
๔๕	แม่ฮ่องสอน	๑๓๓	๘	-	-	๑	-	๑๔๒
๔๖	ยโสธร	๕๒๒	๗๓	-	-	๑	๑	๕๙๗

จำนวนวัดในประเทศ ประจำปี ๒๕๕๗ (แยกรายจังหวัด)								
ที่	จังหวัด	ประเภทวัด						รวม
		วัดราษฎร์				พระอารามหลวง		
		มหานิกาย	ธรรมยุต	จีน นิกาย	อนัม นิกาย	ทา นิกาย	ธรรมยุต	
๔๗	ยะลา	๔๐	๖	-	๑	๓	-	๕๐
๔๘	ร้อยเอ็ด	๑,๔๐๕	๑๒๑	-	-	๒	๑	๑,๕๒๙
๔๙	ระนอง	๓๖	๔	-	-	๑	-	๔๑
๕๐	ระยอง	๒๔๙	๒๑	-	-	๒	-	๒๗๒
๕๑	ราชบุรี	๓๗๗	๓๓	-	๑	๕	๓	๔๑๙
๕๒	ลพบุรี	๖๑๙	๖๘	-	-	๒	๒	๖๙๑
๕๓	ลำปาง	๖๘๕	๒๐	-	-	๔	-	๗๐๙
๕๔	ลำพูน	๔๑๐	๕	-	-	๒	-	๔๑๗
๕๕	เลย	๕๓๒	๑๐๑	-	-	-	๑	๖๓๔
๕๖	ศรีสะเกษ	๑,๑๗๒	๑๐๕	-	-	๒	๑	๑,๒๘๐
๕๗	สกลนคร	๘๒๗	๒๗๓	-	-	๒	-	๑,๑๐๒
๕๘	สงขลา	๓๖๑	๕๐	๑	๑	๔	๑	๔๑๘
๕๙	สตูล	๓๕	๒	-	-	๑	-	๓๘
๖๐	สมุทรปราการ	๑๑๓	๔	-	-	๕	๑	๑๒๓
๖๑	สมุทรสงคราม	๙๘	๖	-	-	๔	๑	๑๐๙
๖๒	สมุทรสาคร	๙๕	๑๐	-	๑	๓	-	๑๐๙
๖๓	สระแก้ว	๓๗๔	๖	-	-	๑	-	๓๘๑
๖๔	สระบุรี	๔๘๔	๒๔	-	-	๓	-	๕๑๑
๖๕	สิงห์บุรี	๑๖๘	๑๓	-	-	๒	๑	๑๘๔
๖๖	สุโขทัย	๓๔๓	๖	-	-	๔	-	๓๕๓
๖๗	สุพรรณบุรี	๕๗๗	๕	-	๑	๒	-	๕๘๕
๖๘	สุราษฎร์ธานี	๓๑๗	๑๓	-	-	๓	๑	๓๓๔
๖๙	สุรินทร์	๗๘๗	๙๒	๑	-	๑	๑	๘๘๒
๗๐	หนองคาย	๕๒๕	๖๗	-	-	๑	-	๕๙๓
๗๑	หนองบัวลำภู	๓๖๑	๕๒	-	-	๑	๑	๔๑๕
๗๒	อ่างทอง	๒๐๘	๘	-	-	๓	-	๒๑๙
๗๓	อำนาจเจริญ	๓๒๖	๔๖	-	-	-	๑	๓๗๓
๗๔	อุดรธานี	๑,๐๖๖	๒๗๒	-	๑	๑	๑	๑,๓๔๑
๗๕	อุตรดิตถ์	๓๒๗	๓	-	-	๑	๑	๓๓๒
๗๖	อุทัยธานี	๒๙๗	๑๐	-	-	๑	-	๓๐๘

จำนวนวัดในประเทศ ประจำปี ๒๕๕๗ (แยกรายจังหวัด)								
ที่	จังหวัด	ประเภทวัด						รวม
		วัดราษฎร์				พระอารามหลวง		
		มหานิกาย	ธรรมยุต	จีน นิกาย	อนัม นิกาย	หา นิกาย	ธรรมยุต	
๗๗	อุบลราชธานี	๑,๖๐๘	๑๐๓	-	-	๑	๒	๑,๗๑๔
รวม		๓๕,๘๘๓	๓,๒๕๔	๑๔	๒๐	๒๔๗	๖๓	๓๙,๔๒๑

ที่มา : ส่วนศาสนสถานและควบคุมทะเบียนวัด กองพุทธศาสนสถาน
ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘^๑

^๑ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ปี ๕๘.
(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.๒๕๕๘). หน้า ๘-๑๒.

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นางสาวอุบล อุดร
- ว/ ด/ ป เกิด : วันพฤหัสบดี ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๖
- สถานที่เกิด : จังหวัดนครราชสีมา
- การศึกษา :
- นักธรรมเอก สำนักเรียนวัดพระธรรมกาย พ.ศ. ๒๕๔๒
 - พระไตรปิฎกโท วัดพระธรรมกาย พ.ศ. ๒๕๔๔
 - ปริญญาตรี มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.๒๕๔๑
 - ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ พ.ศ.๒๕๕๖
- ประสบการณ์การทำงาน
- : พ.ศ. ๒๕๔๒ – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่มูลนิธิการกุศล
- หน้าที่ : ผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่ศรัทธารักษ์
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๗
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๙
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๔๐ หมู่ ๘ ตำบล คลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
- โทรศัพท์ ๐๘-๐๒๖๔-๒๒๖๕