



การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

MANAGEMENT OF WAT HUA HIN BUDDHIST SUNDAY CENTER OF
HUA HIN DISTRICT IN PRACHUAPKHIRIKHAN PROVINCE

พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



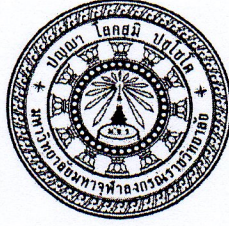
Management of Wat Hua Hin Buddhist Sunday Center of
Hua Hin District in Prachuapkhirikhan Province

Phrakhruwapiwaradham (Lek Jākaro)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสภานิพนธ์เรื่อง
“การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสภานิพนธ์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

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

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตโต, ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสภานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตโต, ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.

กรรมการ

ผู้วิจัย

(พระครูวาปีวรรณ)

- ชื่อสารนิพนธ์ : การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ผู้วิจัย : พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)
- ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์
- : พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทนต์, ดร., พธ.บ.(การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม.(การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด.(การจัดการเชิงพุทธ)
 - : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร., พธ.บ.(การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม.(การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันที่สำเร็จการศึกษา : ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (๒) เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑๘๗ คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และในส่วนของวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

๒. ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครอง ได้แก่ รายได้ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า (๑) ด้านบุคลากร : ควรเพิ่มจำนวนครูอาสาสมัครให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน, ควรสรรหาครูสอนเพิ่มเติมโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน), ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความเห็นหรือใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการเป็นประจำทุกปี (๒) ด้านงบประมาณ : ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน, ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาแก่เยาวชนหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น (๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ : ควรบำรุงรักษาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ, ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ หรือพัดลม เพิ่มเติม ในห้องเรียนที่มีบรรยากาศร้อน อบอ้าว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ (๔) ด้านการจัดการ : ควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา และระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนา, ควรจัดให้ครูและนักเรียนได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเน้นการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามตามคุณลักษณะของชาวพุทธที่ดี

Research Paper Title : Management of Wat Hua Hin Buddhist Sunday Center of Hua Hin District in Prachuapkhirikhan Province

Researcher : Phrakhruwapiwaradham (Lek Jākaro)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phrakhrusangharaksongphan Jayadatto,Dr.,
B.A.(Buddhist Management), M.A.(Buddhist Management),
Ph.D.(Buddhist Management)
: Phrakhrusangharakkiettsak Kittipaño,Asst.Prof.,Dr.,
B.A.(Public Administration), M.A.(Social Development Management),
D.P.A. (Public Administration)

Date of Graduation : 15 March, 2018

ABSTRACT

The objectives of research Paper were: (1) to study management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in Prachuapkhirikhan province, (2) to compare the opinion toward the management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in Prachuapkhirikhan province, classified by personal data, and (3) to study problems, obstacles and suggestions for management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in Prachuapkhirikhan province. It was the mixed research method that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 187 student's parent. The statistics were used for the data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance and Least Significant Difference: LSD. And the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 12 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

The findings of research were:

1. Management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in Prachuapkhirikhan province. Overall, that in highest at mean of 4.49, when considered in each aspect found that the personnel side was at high at mean of 4.53, the budget side was at high at mean of 4.48, the material side was at high at mean of 4.46, and the management side was at highest at mean of 4.49

2. The comparison for opinion of student's parent to application of management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in

Prachuapkhirikhan province classified by personal data found that income had the significantly at 0.01, the hypothesis was accepted. Those personal statuses are sex, age, education, and occupations results not different.

3. The problem, obstacle and suggestions for management of Wat Hua Hin Buddhist sunday center of Hua Hin district in Prachuapkhirikhan province as following; (1) The personnel side: should increase the number of volunteer teachers to suit the number of students, should be recruitment of volunteer teachers by focusing on specific skills (English, Chinese), should have the opportunity for student's parent evaluation of service satisfaction by use the questionnaire, annually. (2) The budget side: should allocate a budget for teaching materials to meet the demand, should be sought Budget support from government agencies or local government agencies involved in educational management for youth. (3) The material side: should be care educational facilities and materials are kept up to date and are always available, should be equipped with air conditioning or fan to create an atmosphere that is conducive to student learning. And (4) the management side: should establish a relationship with the community to improve the education and mobilization of community resources to assist in the development of the school, should be bring teachers and students supervised to study the field work, focusing on cultivating morality, ethics and culture, and good traditions based on the characteristics of good Buddhists.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรธรณ ชยทตฺโต, ดร. และพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร. ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร., ผศ.พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดี จิรัฏฐิติกาล และ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่กรุณาให้ข้อแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร., พระครูวิสุทธธานันทคุณ, ดร., พระมหากังวาล ธีรธมฺโม, ดร., ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น และ ผศ.ดร.ธิดาภูมิ หนัมนี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจ แบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระพรหมเวที (สุเทพ ฝุสฺสธมฺโม) เจ้าคณะภาค ๑๕ ที่มอบความเมตตาและกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ พระเทพสิทธิวิมล (เอี่ยม สุทนต์), พระครูวิจิตรธรรมวิภาช, พระครูปลัดสรวรรพินิจ, พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล, พระครูสุวรรณ พัฒนาภรณ์, พระใบฎีกาสรรณ โสสิโต, พระบุญลือ ขนติพล, นายเสถียร เหล่าคนคำ, นายเกริกชัย ชายไทยไตรรงค์, นายเมืองแมน โมคบุรุษ, นายสมเกียรติ รักษาไพบูลย์, นางประสงค์ สุขประเสริฐ และ นางไพรณิ เขียวขำ ตลอดจนทั้งบุคคลต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอญบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งคณะญาติโยมวัดห้วยไทรงาม และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังสนับสนุน และ ผู้ถวายข้าวทุกทัพพีตลอดเวลาที่ดำรงเพศสมณะตลอดมา ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระครูวาปีวรินทร์ (เล็ก ชาคโร)

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(ฅ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ณ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร	๗
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์	๖๗
๒.๓ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๘๓
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๔
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๓
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๐๑
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๒
๔.๒ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๐๓
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๙
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๔๑
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๔๓
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๔๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๕๐
๕.๑ สรุป	๑๕๐
๕.๒ อภิปรายผล	๑๕๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๘
บรรณานุกรม	๑๖๐
ภาคผนวก	๑๖๘
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๖๙
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	๑๗๕
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	๑๘๒
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๘๔
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๙๘
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๐๖
ภาคผนวก ช ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๐๙
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้น	๙๕
๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๒
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม	๑๐๓
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร	๑๐๔
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ	๑๐๕
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์	๑๐๖
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ	๑๐๗
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ	๑๑๐
๔.๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ	๑๑๐
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ	๑๑๑
๔.๑๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ	๑๑๑
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ	๑๑๒
๔.๑๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ	๑๑๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามการศึกษา	๑๒๓
๔.๓๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา	๑๒๔
๔.๓๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา	๑๒๔
๔.๓๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา	๑๒๕
๔.๓๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา	๑๒๕
๔.๓๘ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๒๖
๔.๓๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ	๑๒๗
๔.๔๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ	๑๒๗
๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอาชีพ	๑๒๘
๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอาชีพ	๑๒๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๔๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ	๑๒๙
๔.๔๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ	๑๒๙
๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๐
๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๐
๔.๔๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๑
๔.๔๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๑
๔.๔๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๓๒
๔.๕๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๓๒
๔.๕๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๓
๔.๕๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้	๑๓๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๕๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้	๑๓๔
๔.๕๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๕
๔.๕๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้	๑๓๖
๔.๕๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้	๑๓๖
๔.๕๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามรายได้	๑๓๗
๔.๕๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามรายได้	๑๓๗
๔.๕๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้	๑๓๘
๔.๖๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้	๑๓๘
๔.๖๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๓๙
๔.๖๒ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๔	๑๔๐
๑.๖๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร	๑๔๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๖๔	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ	๑๔๑
๔.๖๕	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์	๑๔๒
๔.๖๖	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ	๑๔๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	ความแตกต่างระหว่างการบริหารและการจัดการ
๒.๒	การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ
๒.๓	การจัดการและการบริหารสามารถใช้แทนกันได้ความหมายเหมือนกัน
๒.๔	แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ร่วมกับชุมชน
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
	๑๓๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

วิทยานิพนธ์เล่มนี้อ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบคำย่อ ซึ่งการอ้างอิงจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิ.มหา. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓. หมายความว่า ระบุถึง พระวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑ ข้อที่ ๑๘ หน้า ๒๓ เป็นต้น

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.จุ.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	จุฬวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.สี.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหารวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.เอก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ในมาตรา ๑๕ ตี วังเล็บ ๓ กำหนดให้ มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและส่งเสริม การศาสนา ศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะ สงฆ์^๑ โดยนัยนี้ การศึกษาสงเคราะห์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูล การศึกษา หรือสถาบันการศึกษาอื่นนอกจากการศาสนา ศึกษา หรือบุคคลผู้กำลังศึกษา หรือกระบวนการ สงเคราะห์ปวงชน ทั้งก่อนวัยเรียนและในวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ ตามสมควร โดยภารกิจงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในปัจจุบัน มีอยู่ ๔ ลักษณะ คือ

(๑) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา : วัด หรือมูลนิธิในวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อ ช่วยเหลือเกื้อกูลเด็กและเยาวชนที่ยากจนบางแห่งมีนักเรียนเฉพาะชาย-หญิง เรียนร่วมกับภิกษุสามเณร ปัจจุบันโรงเรียนประเภทนี้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

(๒) โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ : ตั้งตามพระราชประสงค์และอยู่ ในพระบรมราชานุเคราะห์ และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบัน มีจำนวน ๓ แห่ง คือ โรงเรียนวัดศรีจันทร์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนวัดบึงเหล็ก จังหวัดนครพนม และ โรงเรียนนันทบุรีวิทยา จังหวัดน่าน

(๓) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ : เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งให้การศึกษา อบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน สอนเฉพาะวันอาทิตย์ เพื่อให้เด็กเรียนนักศึกษาได้มาเรียนพระพุทธศาสนาในวันที่ทางสถานศึกษาของฝ่ายราชการขาดหยุด เรียนตามแบบสากล นอกจากจะสอนธรรมะแก่เด็ก ศูนย์นี้ยังได้พบทวนวิชาสามัญที่เรียนตามหลักสูตร การศึกษาปกติของตนที่โรงเรียน เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ เป็นการชักจูงให้นักเรียนได้มา เรียนพุทธศาสนา

(๔) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมกิจกรรม ปลูกฝังเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็ก ตลอดจนเตรียมความพร้อมในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ปัจจุบันศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดยังดำเนินการเพื่อรับเด็กซึ่งเป็น บุตรหลานชาวบ้านที่อายุยังไม่ครบเกณฑ์การเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามกฎหมาย มาช่วยเหลือ ฝึกหัดมารยาทให้คุ้นเคยกับวัด กับพระตั้งแต่เด็ก สอนหนังสือง่าย ๆ เบื้องต้น^๒

^๑ กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธ- ศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

^๒ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปภโม), **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการ พระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๘-๔๙.

โดยนัยนี้ “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้จัดตั้งมีเจตนารมณ์บริสุทธิ์ที่จะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา ผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในโรงเรียนสามัญอยู่แล้ว ต้องเรียนตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ แต่ก็ยังมีศรัทธาที่จะมาศึกษาธรรมะในวันอาทิตย์อีก นับว่ามีวิริยะอุตสาหะอย่างแรงกล้า เพื่อสนองศรัทธาดังกล่าว กรมการศาสนาจึงได้วางระเบียบไว้เพื่อความสะดวกแก่การปฏิบัติงานตามคู่มือการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ให้เป็นแหล่งผลิตคุณภาพของเยาวชนมีลักษณะเป็นหน่วยงานเผยแผ่ศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา รูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งในการศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน มีชื่อย่อว่า “ศพอ.” ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เดิมเรียกว่า โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะเป็นสถานที่เปิดสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนเฉพาะในวันอาทิตย์เท่านั้น ซึ่งต่อมาได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นจนมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มากขึ้น และขยายไปยังวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ^๓

เกณฑ์ในการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ยึดถือตาม ระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ คือ การจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้จัดตั้งที่วัด มูลนิธิ สมาคม สถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้บริเวณบ้านหรือชุมชน โดยมีหลักเกณฑ์คือ (๑) เป็นศูนย์การเรียนรู้ การเผยแผ่ อบรม ปลูกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน (๒) มีคณะกรรมการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (๓) มีครูผู้สอนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในอัตราครูผู้สอน ๑ รูป/คนต่อนักเรียนไม่เกิน ๓๕ คน (๔) มีสถานที่เรียนเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน สำหรับการจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการสอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมการศาสนากำหนด ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ชั้น คือ ชั้นเตรียมเป็นนักเรียนระดับประถม ๑-๒-๓ ชั้น ชั้นต้นเป็นนักเรียนระดับประถม ๔-๕-๖ ชั้นกลางเป็นนักเรียนมัธยม ๑-๒-๓ และชั้นสูงเป็นนักเรียนระดับมัธยม ๔-๕-๖ และมีหลักสูตรการสอนที่เป็นวิชาบังคับ ๓ วิชา ได้แก่ วิชาธรรม วิชาประวัติพระพุทธศาสนา วิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาเลือกอีก ๑ วิชา ตามความเหมาะสมและให้มีการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบ การสอนและกิจกรรมการให้เกื้อหนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอน^๔

สำหรับ พื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จำนวน ๑ ศูนย์ เท่านั้น ซึ่งจากรายงานสรุปการติดตามประเมินผล ศพอ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ พบว่า จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพียงแห่งเดียว ได้แก่ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ตั้งอยู่ที่ วัดหัวหิน ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์^๕

^๓ กรมการศาสนา, แนวทางดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

^๕ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, “รายชื่อศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์/จังหวัดประจวบ (ทั้งหมด)”, [ออนไลน์], < <http://www.dra.go.th/th/Buddhist/Prachuap.html> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ยังมีปัญหาอยู่มากมายหลายประการ ซึ่งผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารศูนย์ดีเด่นจากทุกภาคทั่วประเทศ หอประชุมเล็กพุทธมณฑล เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๒ พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหลายประการ เช่น ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา ครูผู้สอนไม่เพียงพอ กับการต้องการและขาดความรู้ ความชำนาญ ในด้านการสอน ผลิตสื่อ-ใช้สื่อ ด้านการบริหารงานมีความล่าช้าในการจัดทำ การรับ การส่ง และทำลายเอกสาร การไม่ปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ การจัดทำข้อมูลยังไม่มีระบบที่ดีพอ ขาดความต่อเนื่อง งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน หลักสูตรการจัดการศึกษาสงเคราะห์ยังไม่ชัดเจน ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน ขาดการประสานงานระหว่างศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์กับพระเถระผู้ปกครอง ขาดการประเมินผลและติดตามผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละศูนย์^๖ และเมื่อพิจารณากระบวนการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในระยะที่ผ่านมา พบว่า มีวิกฤตการณ์สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาคุณภาพของศูนย์ ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน และคนส่วนใหญ่อาจจะไม่มีสิทธิที่จะเลือก ต้องยอมให้ลูกหลานเรียนในศูนย์ ๆ โดยที่ไม่แน่ใจในคุณภาพกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่ามีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การขาดการวางแผนกับผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถประชาสัมพันธ์ให้เด็กและเยาวชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงเห็นความสำคัญในการศึกษา^๗

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้นี้ ประกอบกับผู้วิจัยมีสังกัดในคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่พระสงฆ์ องค์การคณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สืบไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอย่างไร

^๖ พระอธิการสุรินทร์ ฐานวโร, “การศึกษาการจัดการเรียนการสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^๗ สุจินตนิท หนูชู, “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล”, สุธธิปริทัศน์, ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๘๖ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๗): ๒๓๙.

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาจากแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านบุคลากร (Man)
- ๒) ด้านงบประมาณ (Money)
- ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- ๔) ด้านการจัดการ (Management)^๔

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และด้านการจัดการ (Management)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๓๕๐ คน^๕

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๒ รูป/คน

^๔ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รัชสิโยภรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^๕ศูนย์ข้อมูลกลางกระทรวงวัฒนธรรม, “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน”, [ออนไลน์], < <http://m-culture.in.th/album/141859> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตั้งอยู่ที่ วัดหัวหิน เลขที่ ๑ บ้านหัวหิน ถนนพูนสุข ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในบริบทของทรัพยากรการบริหารในกระบวนการบริหาร ทั้ง ๔ ประการ คือ

๑) ด้านบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ครูผู้สอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๒) ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารการเงิน ได้แก่ รายรับ-รายจ่าย ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารวัสดุและอุปกรณ์ทางการศึกษา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ รวมถึงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมด้วย

๔) ด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ วิธีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นเตรียม-ชั้นต้น-ชั้นกลาง-ชั้นสูง
ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เท่านั้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนา
วันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษา
พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ต่อพระสงฆ์ องค์กรคณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสามารถประมวลสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

๒.๓ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ความหมายของการบริหาร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น^๑ เป็นกระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน^๒ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหาร งานที่จะทำให้ขณะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^๓

^๑ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^๒ P. Robbins Stephen and M. Coulter, **Management**, 7th ed., (New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002), p.6.

^๓ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่มีการกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ใน การบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า“ผู้บริหาร” (Administrator) หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ ไม่มุ่งหวังกำไรการบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ใน การจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า ผู้จัดการ (Manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^๔

การบริหาร หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ การดำเนินงาน หรือจัดการงาน (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่าง ๆ ให้ได้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์การนั้น ๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency)^๕ เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๖ การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไร ภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^๗ การบริหารเป็นการดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วยวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น ๆ^๘ เป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๙

^๔ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ (Organization and Management), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๑๙.

^๕พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

^๖ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๗ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) อ้างใน สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^๘เทอร์รี่ (Terry) อ้างถึงใน ธนกรส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^๙พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวังจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๐} การบริหารแบ่งออกเป็น ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไป โดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป และ ๒) คำว่า การบริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ ส่งเสริม และบำรุงรักษา^{๑๑}

การบริหารเป็นศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒} เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหาร มักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๑๓} การบริหาร เป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ การแนะแนว และการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่น เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึง การให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ^{๑๔}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ใช้วัสดุอุปกรณ์ และใช้เงินทุน ในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่นช่วยในการดำเนินงาน ให้โครงการหรือองค์กรก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

^{๑๐} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

^{๑๑} สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๒} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๑๓} เฮอริเบิร์ต เอ. ซีม่อน (Herbert A. Simon) อ้างใน เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๑๔} Chapman, **Supervisor Survival Kit**, 2nd ed., (California: Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๑๕}

นอกจากนี้ กระบวนการบริหาร (Administration Process) ยังสามารถจำแนกได้ ๕ ประการ ได้แก่

๑) การวางแผน หมายถึง การวางแผน หรือ โครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒) การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การเสริมกำลังบำรุง หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔) การประสานงาน หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

๕) การประเมินผลงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผล ขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับ ผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๑๖}

^{๑๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๓ - ๕.

^{๑๖} อีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ผู้นำ โครงสร้างระบบ และหน้าที่ผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่ง ไม่สามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับทุกองค์กร มีเพียงวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) เท่านั้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กร จะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใด ที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหา ผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๑๗} การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจที่วิธีหนึ่ง^{๑๘} โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไป ก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือ เสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า เราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์จึงเป็นการศึกษาถึงเรื่องการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๑๗} สมยศ นาวิกการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๑๘} สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้อง สามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงนั้น^{๑๙}

การบริหารเป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีขั้นตอน และเหมาะสมกับ หน่วย งานหรือองค์กร ซึ่งกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลายหน้าที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการ แต่ละคน แต่จะมีหลักการใหญ่ ๆ คล้ายคลึงกัน อาทิ การปกครอง บัญชา การพิจารณาวินิจฉัย การ ตัดสินใจ การสั่งงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางนโยบาย การจัดลำดับความ สำคัญเร่งด่วนของ โครงการงานการวางแผน และการบริหารโครงการงานการแบ่งงาน การมอบหมาย หน้าที่รับผิดชอบ การ จัดการ รวมทั้งการตรวจงาน การติดตามผล การประเมินผลงาน การรายงาน การติดต่อสื่อสาร และ การประชาสัมพันธ์ การจัดการด้านบุคลากร การเงินหรือการคลัง และทรัพย์สิน เป็นต้น โดยการ บริหารที่ได้ผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูง คือ การบริหารที่ได้ผลผลิต ผลงานที่ทำได้สำเร็จอย่างดี มากกว่าปกติทั่วไป ด้วยต้นทุนหรือค่าลงทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งหมายความว่านักบริหาร ที่ดีจะต้องรู้จัก เลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างประหยัดที่สุด และให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด^{๒๐}

โดยทั่วไปคำว่า Management ให้ความหมายในภาษาไทยว่า การจัดการ ส่วนการบริหาร ใช้สำหรับความหมายของคำว่า Administration แต่ระยะหลังจะพบว่า มีการใช้คำทั้งสองนี้ ใน ความหมาย ที่ทดแทนกันได้ จากการศึกษา ความหมายและพิจารณาจากความคิดเห็นของนักวิชาการ หลายท่านที่ผ่านมาข้างต้น ต่อคำสองคำนี้ สามารถสรุปได้ว่าการให้ความหมายใน ๓ แนวทาง ด้วยกัน^{๒๑} คือ

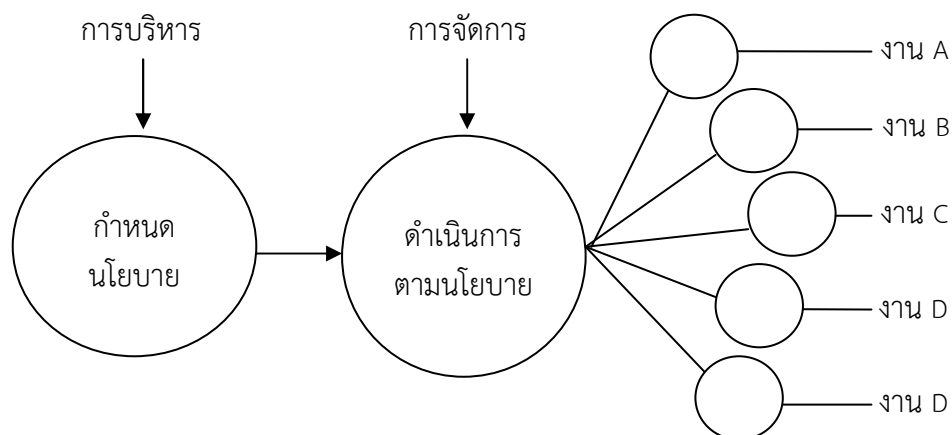
^{๑๙} เสนาะ ดิยาวี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

^{๒๐} สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า

๗๑.

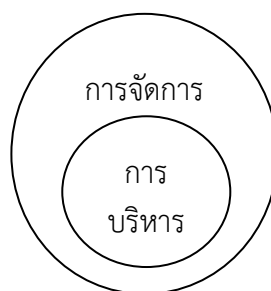
^{๒๑} พยอมา วงษ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุภา, ๒๕๔๒), หน้า

๓๖.



แผนภาพที่ ๒.๑ ความแตกต่างระหว่างการบริหารและการจัดการ^{๒๒}

แนวทางที่หนึ่ง การบริหาร (Administration) เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจัดการ เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Administration is Concerned With The Determination of Policies and Management With The Implementation of Policies) แนวทางนี้มองว่า การบริหารนั้นเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างกว่าการจัดการ ที่เป็นเรื่องของการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่สนับสนุนความหมายนี้ ได้แก่ โอลิเวอร์ เชลดอน (Oliver Sheldon) ฟลอเรนซ์และเตียด (Florence and Tead) สเปียร์เกอล์ และลันส์ เบอร์กซ์ (Spriegel and Lansburgh) เป็นต้น

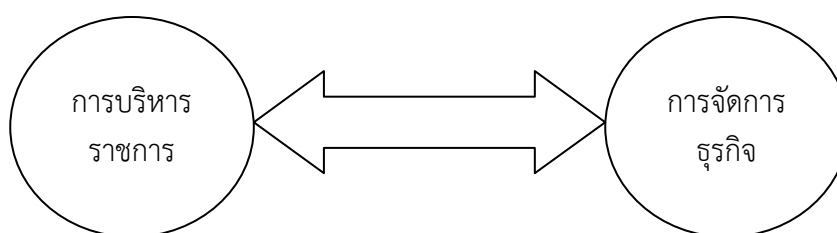


แผนภาพที่ ๒.๒ การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ^{๒๓}

^{๒๒} เอกวิทย์ มณีธร, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/การจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอ็ม.ที.เพรส, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

แนวทางที่สอง การจัดการเป็นความหมายทั่วไปโดยรวมการบริหารเข้าไปด้วย (Management is a Generic Term and Includes Administration) แนวทางนี้มองว่าการจัดการ เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการขององค์การธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ เป้าหมายที่กำหนดในขั้นการจัดการบรรลุผล ผู้ที่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวทางนี้ คือ เบรช และ คิม เบลล์ (Brecht and Kimball) การจัดการเป็นภาพรวม การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ กล่าวได้ว่าการบริหารเป็นสับเซตของการจัดการ เขียนภาษาคณิตศาสตร์ได้ว่าการบริหารเป็นเซตย่อยของการจัดการ



แผนภาพที่ ๒.๓ การจัดการและการบริหารสามารถใช้แทนกันได้ความหมายเหมือนกัน^{๒๔}

แนวทางที่สาม การบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่างกัน (There is no Distinction between The Terms Management and Administration) เป็นความหมายที่เป็นที่ยอมรับกันในสมัยปัจจุบัน แต่ความ นิยมในการนำไปใช้งานจะมีความแตกต่างกัน โดยคำว่า การจัดการจะใช้ในหน้าที่การบริหารระดับสูงในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมในองค์การธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหารจะใช้ในหน้าที่ เช่นเดียวกับการจัดการแต่ใช้ในองค์การรัฐบาล อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้ อาจจะใช้แทนที่กันและกัน แต่ก็มักใช้การจัดการในทางธุรกิจ

สรุปได้ว่า แม้ว่าความหมายของคำว่าจัดการและคำว่าบริหารที่ได้มีการนิยามให้ความหมายและกำหนดแนวทางกันอย่างหลากหลาย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และนโยบาย ที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ นั้นจะเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

^{๒๔} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓),

๒.๑.๓ พุทธวิธีการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “พุทธวิธีการบริหาร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

พุทธวิธีการบริหารเป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องการบริหารในพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก ตามหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร^{๒๕} มีรายละเอียด ดังนี้

๑) พุทธวิธีในการวางแผน

หลังจากการตรัสรู้ในวันเพ็ญกลางเดือน ๖ ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระพุทธเจ้าทรงประทับอยู่ตามลำพังพระองค์เดียว ในขั้นนั้นยังไม่มีการบริหารในพระพุทธศาสนา การบริหารเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในพระพุทธศาสนา เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ ๒ เดือน นั่นคือเมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชา ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ ด้วยพระพุทธดำรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”^{๒๖}

พระพุทธดำรัสดังกล่าวนี้ มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”^{๒๗} นั้นหมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดมั่นเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในโอกาสอื่นว่า พรหมจรรย์ (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจโตวิมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต

ในพุทธวิธีเกี่ยวกับการวางแผนนี้ สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้บริหารต้องมีจักขุมา^{๒๘} แปลว่า มีสายตาวัดยาวไกล คือ มองการณ์ไกล^{๒๙} วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุด พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเทียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้มีรสเดียวคือวิมุตติ ฉันทัน”^{๓๐}

^{๒๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๔.

^{๒๖} วิ.ม.หา. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓.

^{๒๗} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๒/๓๗๓.

^{๒๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๖.

^{๒๙} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๔๕๙/๑๕๖.

^{๓๐} วิ.จุ. (ไทย) ๗/๔๖๒/๒๙๑.

การถือเอาความหลุดพ้นทุกข์เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวสำหรับสมาชิกทุกคนในพระพุทธศาสนานี้ใช้ได้กับผู้ยังไม่บรรลुเป็นพระอรหันต์ แต่เมื่อสมาชิกรู้ว่าเป็นพระอรหันต์ได้ เจโตวิมุตติ หลุดพ้นทุกข์แล้ว วัตถุประสงค์ของเขาก็เปลี่ยนไป นั่นคือ แทนที่จะดำเนินชีวิตเพื่อความหลุดพ้นส่วนตัว พระอรหันต์จะดำเนินชีวิตเพื่อคนอื่นให้หลุดพ้นทุกข์ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อพ้นพรชาแรก มีภิกษุผู้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ ๖๐ รูป พระพุทธเจ้าทรงวางแผนเพื่อประกาศศาสนาแล้วส่งพระสาวกเหล่านั้นให้แยกย้ายกันไปทิศทางต่าง ๆ ด้วยพระดำรัสว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทเวตา และมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป... แม้เราเองก็จะไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม”^{๓๑}

เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังผู้เดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ชฎิลสามพี่น้องที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา ๒ เดือนในการชี้แจงให้เข้าใจหลักปรัชญาในพระพุทธศาสนา แก่ชฎิลสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา

จากนั้นได้เสด็จไปเทศน์โปรดพระเจ้าพิมพิสารผู้เป็นพระราชอาแห่งแคว้นมคธ พระเจ้าพิมพิสารและประชาชนชาวมคธเห็นว่าชฎิลสามพี่น้องที่พวกตนนับถือได้ยอมเป็นสาวกของพระพุทธเจ้า ก็คลายทิฐิมานะหันมาตั้งใจฟังธรรม ในที่สุดก็ได้ดวงตามเห็นธรรมและหันมานับถือพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลาไม่นานนับจากวันตรัสรู้ก็สามารถวางรากฐานพระพุทธศาสนา ในแคว้นมคธ ซึ่งเป็นหนึ่งในแคว้นมหาอำนาจสมัยนั้น นี่เป็นผลมาจากการวางแผนประกาศพระศาสนาในเบื้องต้นของพระพุทธเจ้า

ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศศาสนาโดยที่หาผู้บรรลุธรรมตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะ คือ ผู้ตรัสรู้เฉพาะตนที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้บรรลุธรรมตามได้ จึงไม่ใช่ นักบริหาร แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระศาสนา

ในการวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาดังกล่าวมานั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับให้สมาชิกในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน นั่นคือให้สมาชิกยึดความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวหรือความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิต การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว เรียกว่า อตตहितสมบัติ การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่น เรียกว่า พรหิตสมบัติ^{๓๒}

^{๓๑} วิมพา. (ไทย) ๑/๓๒/๓๙.

^{๓๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๘.

พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอดีตหิสมบัติที่เกิดจากพระปัญญาคุณและปรหิตสมบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ แก่พระอรหันต์ ๑,๒๕๐ รูป ในวันมาฆบูชา หลังจากตรัสรู้ได้ ๔ เดือน

โอวาทปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ในโอวาทปาฏิโมกข์นี้ มีการกำหนดให้หินพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก ๓ ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส และนอกจากนี้ยังกำหนดวิธีการประกาศพระพุทธศาสนาว่า ให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยสันติหรือความอดทน ไม่ให้ใช้การว่าร้ายหรือการเข่นฆ่าประหัตประหาร เพื่อบีบบังคับให้คนหันมานับถือพระพุทธศาสนา^{๓๓} ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ และจะเห็นได้ว่าการวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้านั้น มีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า^{๓๔}

๒) พุทธวิธีในการจัดองค์กร

ในการรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือ ไม่มีการอนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์^{๓๕} ดังพุทธพจน์ที่ว่า

“เปรียบเทียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสายคือ แม่น้ำคงคา ยมนา อจิรวดี สรรพุมหิ หลไหลถึงมหาสมุทรแล้วย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนั้นว่า มหาสมุทรเหมือนกันวรรณะ ๔ เหล่านี้ คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ก็เช่นเดียวกันคือ ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนั้นว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน”^{๓๖}

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นว่า ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่ไม่เท่าเทียมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร เพราะเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่า เท่าเทียมกับคนอื่นก็จะไม่มีใครเชื่อฟังใครหรือยอมลงให้ใคร ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่ไม่เสมอกันนำทุกข์มาให้”^{๓๗} ถ้าเป็นเช่นนั้นการบังคับบัญชาภายในองค์กรก็ไม่ได้ พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน

^{๓๓} พ.ร. (ไทย) ๒๕/๒๔/๓๙.

^{๓๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๙.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

^{๓๖} วิ.จ. (ไทย) ๗/๔๖๐/๒๙๐.

^{๓๗} พ.ร. (ไทย) ๒๕/๓๑/๕๔.

เมื่อสาวกมีจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์การในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท ๔ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการอุปสมบท เมื่อมีกิจจาริกรรมหรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง หรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหา

พระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชา คือผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระราชานั้นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม”^{๓๘} พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรให้เป็นพระธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหาร อยู่ในลำดับถัดมาจากพระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวารับผิดชอบ งานด้านวิชาการ พระโมคคัลลานะเป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้ายรับผิดชอบ งานด้านบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการส่วนพระองค์ และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่าง ๆ เช่น พระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์ พระปุลณะมันตานีบุตรเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปฐาจาราเป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม^{๓๙}

เอตทัคคะ แปลว่า ผู้เป็นเลิศในทางนั้น หมายความว่า เป็นผู้ยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษสูงกว่าผู้อื่น เอตทัคคะ เป็นตำแหน่งพิเศษที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องพระสาวกผู้มีความเป็นเลิศทางใดทางหนึ่ง โดยทรงพิจารณาถึงคุณธรรมหรือความรู้ความสามารถเฉพาะตัวที่ยอดเยี่ยมกว่าพระสาวกอื่น พระสาวกที่ได้รับการยกย่องเป็นเอตทัคคะ มีทั้งฝ่ายภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา เอตทัคคะมีเฉพาะในครั้งพุทธกาลเท่านั้น เพราะพระพุทธเจ้าทรงตั้งเอง^{๔๐}

ตำแหน่งเอตทัคคะในพระพุทธศาสนาที่พระบรมศาสดาทรงประทาน ในแต่ละเรื่อง พระองค์ทรงแต่งตั้งเอตทัคคะเพียงท่านเดียว เท่านั้น ประกอบด้วย ภิกษุ ๔๑ รูป ภิกษุณี ๑๓ รูป อุบาสก ๑๐ ท่าน และอุบาสิกา ๑๐ ท่าน เท่านั้น^{๔๑}

การที่พระบรมศาสดาทรงยกย่องพุทธบริษัททั้ง ๔ ไว้ในตำแหน่งเอตทัคคะนั้น พระพุทธองค์ทรงใช้หลักเกณฑ์และเหตุผล ๔ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ โดยเหตุเกิดเรื่อง คือ ได้รับการยกย่องตามเรื่องที่เกิดขึ้น (อตุลุปปตติโต) ได้แสดงความ สามารถให้ปรากฏโดยสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ประการที่ ๒ โดยการมาก่อน คือ ได้รับการยกย่องตามที่ได้สะสมบุญมาในอดีตชาติ (อาคมโนโต) ได้สร้างบุญสะสมในด้านนั้นมาตั้งแต่อดีตชาติ พร้อมทั้งตั้งจิตปรารถนาเพื่อบรรลุตำแหน่งเอตทัคคะนั้นด้วย

ประการที่ ๓ โดยเป็นผู้ชำนาญชำนาญ คือ ได้รับการยกย่องตามความเชี่ยวชาญ (จินณวสีโต) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเป็นพิเศษ

^{๓๘} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๖๐๙/๕๕๔.

^{๓๙} อ.จ.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๔๖/๓๐.

^{๔๐} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), คำวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑,๔๒๑.

^{๔๑} อ.จ.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๔๖-๑๕๒/๒๔-๒๗.

ประการที่ ๔ โดยเป็นผู้ยิ่งใหญ่ด้วยคุณ คือ ได้รับการยกย่องตามความสามารถเหนือผู้อื่น (คุณาติเรกโต) มีความสามารถในเรื่องที่ทำให้ได้รับตำแหน่งเอตทัคคะเหนือกว่าผู้อื่นที่มีความสามารถอย่างเดียวกัน^{๔๒}

ในสมัยพุทธกาลมีตำแหน่ง “เอตทัคคะ” เป็นตำแหน่งทางพระพุทธศาสนาที่พระบรมศาสดาได้ประทานแต่งตั้งให้กับพุทธบริษัท คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ผู้มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศเด่นกว่าท่านอื่น ๆ ในคุณนั้น ๆ ตามปกติมักหมายถึง พระสาวกที่ได้รับยกย่องจากพระพุทธเจ้าว่าเป็นผู้ยอดเยี่ยมในทางในทางหนึ่ง^{๔๓} เช่น ในกรณีที่ทรงยกย่องพระอัญญาโกณฑัญญะว่า เป็นผู้ยอดเยี่ยมกว่าภิกษุทั้งหลายด้านรู้รัตตัญญู ได้ทรงตรัสพุทธพจน์ว่า “เอตทคัม ภิกขเว มม สาวกานํ ภิกขุณํ ยทิทํ อญญาโกณฑญโ” แปลว่า ภิกษุทั้งหลาย บรรดาภิกษุสาวกของเราผู้รู้รัตตัญญู อัญญาโกณฑัญญะนี้ เป็นผู้ยอดเยี่ยม” นอกจากนี้ ยังมีพระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญการด้านธุดงค์ พระปุลณณะมันตานีบุตรเป็นผู้ชำนาญการด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปฐาจาราเป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญการด้านแสดงธรรม ฯลฯ^{๔๔} การแต่งตั้งเอตทัคคะนี้เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจและการใช้คนให้เหมาะสมกับงานในพระพุทธศาสนา^{๔๕} การยกย่องในตำแหน่งเอตทัคคะนี้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พระสาวกโดยพระพุทธเจ้า แม้ในปัจจุบันไม่ปรากฏมีการแต่งตั้งเอตทัคคะแล้ว แต่ยังคงมีพระมหากษัตริย์ผู้ทรงพระราชอำนาจ ทรงพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระภิกษุผู้ทำคุณให้แก่พระพุทธศาสนาเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและบำรุงขวัญกำลังใจ

สมณศักดิ์ หมายถึง ยศที่พระสงฆ์ได้รับพระราชทาน มีหลายชั้น แต่ละชั้นมีพัตยศเป็นเครื่องกำหนด^{๔๖} มูลเหตุจากครั้งเมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพานไปแล้ว เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนา ประมุขแห่งประเทศต่าง ๆ ที่นับถือพุทธศาสนา จึงได้มีการพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์ โดยปรากฏหลักฐานว่ามีการพระราชทานสมณศักดิ์และพัตยศพร้อมทั้งเครื่องประกอบสมณศักดิ์อื่น ๆ ได้รับแบบอย่างมาจากประเทศศรีลังกา

สำหรับประเทศไทยนั้นระบบสมณศักดิ์ของพระสงฆ์ เริ่มใช้มาตั้งแต่สมัยสุโขทัยในรัชสมัยพระมหาธรรมราชาลิไทย พระองค์ได้โปรดให้ราชบัณฑิตไปอาราธนาพระมหาสามีสังฆราชมาจากประเทศลังกาเพื่อให้ประกาศพระพุทธศาสนาถึงลัทธิลังกาวงศ์ในกรุงสุโขทัย พระมหาสามีสังฆราชคงจะได้ถวายพระพรให้พระมหาธรรมราชาลิไทยทรงตั้งสมณศักดิ์ถวายแด่พระสงฆ์ตามราชประเพณีที่ถือปฏิบัติในประเทศลังกา ระบบสมณศักดิ์ในสมัยสุโขทัยไม่สลับซับซ้อนเพราะมีเพียง ๒ ระดับชั้นเท่านั้น คือ พระสังฆราชและพระครู พอมาถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา ระบบสมณศักดิ์ได้รับการปรับให้มีระดับชั้นเพิ่มขึ้นเป็น ๓ ระดับคือ สมเด็จพระสังฆราช พระสังฆราชคณะหรือพระราชาคณะ และพระครู

^{๔๒}บรรจบ บรรณรุจิ, *อสีติมหาสาวก*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๖-๗.

^{๔๓}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *พจนานุกรมศาสนา ฉบับประมวลศัพท์* (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ ๑/เสริม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนอิสการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๗๕.

^{๔๔}อง.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๔๖/๓๐-๓๑.

^{๔๕}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๑๑.

^{๔๖}ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๑,๑๖๗.

ในอดีต การพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์เป็นพระราชอำนาจและเป็นพระราชกรณียกิจของพระมหากษัตริย์ เมื่อทรงเห็นหรือทรงทราบด้วยพระเนตรพระกรรณว่า ภิกษุรูปใดมีความรู้ความเชี่ยวชาญในพระไตรปิฎก มีศัลยาจารวัตรน่าเลื่อมใส มีความสามารถในการปกครองหมู่คณะให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งยังเป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาของประชาชนแล้ว ก็ทรงพระราชทานสมณศักดิ์เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจ ในการจะได้ช่วยกันจรรโลงพระพุทธศาสนาสืบไป

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นช่วงเวลาที่ยิ่งใหญ่ของพระมหากษัตริย์ กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงดำรงตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชเจ้า สกลมหาสังฆปริณายกอยู่นั้น เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะโปรดพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์รูปใด ก็ทรงปรึกษากับสมเด็จพระมหากษัตริย์ก่อนทุกครั้ง ตรงนี้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ทรงให้พระสงฆ์ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอความคิดเห็นได้

ปัจจุบัน เป็นหน้าที่ทางคณะสงฆ์จะช่วยกันพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับขั้น คือ จากเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค และเจ้าคณะใหญ่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับแล้ว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงได้เสนอเรื่องเพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานสมณศักดิ์ ตามระเบียบของทางราชการต่อไป แต่ในการพระราชทานสมณศักดิ์ขั้นสูง เช่น สมเด็จพระสังฆราชหรือสมเด็จพระราชาคณะ ทางคณะสงฆ์ขอที่จะถวายพระเกียรติแด่องค์พระมหากษัตริย์ด้วยการเสนอนามพระเถระที่เห็นสมควรขึ้นไปหลายรูปเพื่อให้ทรงพิจารณาตามพระราชอัธยาศัย เป็นธรรมเนียมปฏิบัติเสมอมา เพราะพระราชอำนาจส่วนนี้เป็นของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพียงพระองค์เดียว^{๔๗}

สมณศักดิ์ของพระสงฆ์ในปัจจุบัน มีดังนี้

- สมเด็จพระสังฆราช
- สมเด็จพระราชาคณะ
- รองสมเด็จพระราชาคณะหรือพระราชาคณะชั้นพรหม
- พระราชาคณะมีอีก ๔ ลำดับชั้น เป็นชั้นที่ได้รับสัญญาบัตร คือ พระราชาคณะชั้นธรรม พระราชาคณะชั้นเทพ พระราชาคณะชั้นราช และพระราชาคณะชั้นสามัญ

- สมณศักดิ์ที่รองลงมาจากพระราชาคณะอยู่ในชั้นที่เรียกว่า “พระครู” คือ พระครูสัญญาบัตร ทุกชั้นมีคำว่าพระครูนำหน้าราชทินนาม ซึ่งมีชั้นพิเศษ ชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี ตามตำแหน่ง ๑, พระครูฐานานุกรม เป็นพระครูประกอบสมณศักดิ์สมเด็จพระราชาคณะ รองสมเด็จพระราชาคณะ และพระราชาคณะชั้นผู้ใหญ่ ตั้งแต่ชั้นราชขึ้นไป เช่น พระครูปลัด พระครูวินัย พระครูธรรมธร พระครูคู่สวด พระครูสังฆรักษ์ พระครูสมุห์ พระครูใบฎีกา เป็นต้น และพระครูประทวน จะมีคำว่าพระครูนำหน้า ชื่อเดิม เช่น พระครูสมชาย พระครูจำเริญ เป็นต้น

- พระภิกษุยังมิได้รับสมณศักดิ์ที่ศึกษาเปรียญธรรมได้แล้ว หรือเรียกว่า เป็นพระมหา จะใช้คำว่า ป.ธ. หลังนาม หรือที่เป็นเจ้าอาวาสโดยทั่ว ๆ ไปเรียกว่า พระอธิการ หรือที่เป็นเจ้าคณะตำบล เรียกว่า เจ้าอธิการ ฯลฯ

^{๔๗} วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, สมณศักดิ์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.th.wikipedia.org/wik>.

กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมณศักดิ์ ก็คือ บรรดาศักดิ์ หรือยศที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่พระสงฆ์ผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบให้ดำรงมั่นอยู่ในสมณเพศ เพื่อเป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปโดยเรียบร้อย เพราะการที่พระสงฆ์รูปใดได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ย่อมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะแห่งสงฆ์ไปพร้อมกันด้วย^{๔๘}

๓) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท^{๔๙}

เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ ๕ จึงเรียกว่านิสัยมุตตกะ คือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร トラบใดที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลुเป็นพระอรหันต์เขานั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป เรียกว่าเป็นเสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าเป็นอเสขะ คือ ผู้ไม่ต้องศึกษา

กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา^{๕๐}

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมายสาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน^{๕๑}

^{๔๘} วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม, ตำนานพระอารามและทำเนียบสมณศักดิ์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๓), หน้า ๙๐-๙๙.

^{๔๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๑๒.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^{๕๑} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียนนั้น พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปปี อกฺขาตาโร ตถาคตา เอตํ หัลลยตฺถํ ทํ ความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง”^{๕๒}

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั้นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ขมฺคนทํ คฺวรขมฺ ยกฺยอํคนทํ คฺวรยกฺยอํ”^{๕๓} เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปนี้ในเกสียสูตร ความว่า

“วันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสียเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลถามว่า พระพุทธเจ้า ทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสียมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า เขาใช้ ๓ วิธี คือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือ มีทั้งความนุ่มนวลและรุนแรง

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร นายเกสียกราบทูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่าม้าทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อสถาบัน เกสียวิทยา พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกันคือ ใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่องและตำหนิเมื่อถึงคราวต้องตำหนิ

นายเกสียทูลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าทิ้งเหมือนกัน นายเกสียทูลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยเจ้า การฆ่าหมายถึงการเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรม”^{๕๔}

^{๕๒} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

^{๕๓} พ.ช. (ไทย) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^{๕๔} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

๔) พุทธวิธีในการอำนวยการ

การอำนวยการให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ^{๕๕}

อะไรคือความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และ พรหิตปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอัตตหิตสมบัติและพรหิตสมบัติจึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อัตตหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก ๔ ส.^{๕๖} ซึ่งคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้

สนทสนา แจ่มแจ้ง คือ สอนได้แจ่มแจ้งสอนได้แจ่มแจ้งดูเห็นด้วยตาของตนเอง เช่น การสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงสอนได้แจ่มแจ้งชัดเจนเห็นภาพพจน์ปรากฏเป็นรูปธรรมจนได้รับคำชื่นชมนิยมนยกย่องว่าเทศนาของพระองค์แจ่มแจ้งเหลือเกิน เหมือนจับภาชนะที่คว่ำให้หงาย เหมือนเปิดของที่ปิดอยู่ เหมือนการจุดประทีปในที่มืด เหมือนการชี้ทางแก่ผู้หลงทาง

สมาทปนา จูงใจ คือ สอนให้มีศรัทธาในพระพุทธศาสนายึดมั่นในหลักศีลธรรมและค่านิยมที่ดีงามและเชื่อมั่นในหลักกรรม

สมุตเตชนา ปลุกให้กล้า คือ สอนให้มีความพยายามในการปฏิบัติตามหลักธรรมและศาสนพิธีโดยเฉพาะมีการนำการบริหารจิตและการเจริญปัญญาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สมปหังสนา ร่าเริง คือ สอนให้สนุกด้วยลีลาที่หรรษาทำให้ผู้ฟังรักที่จะเรียนรู้พระพุทธศาสนาต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่คิดล้มเลิกการเรียนรู้พระพุทธศาสนา^{๕๗}

ความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า ตถาคต หมายถึงคนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น^{๕๘} พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาทิ) ทำให้ดู (ตถาการิ) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาทิ ตถาการิ)

^{๕๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๑๕.

^{๕๖} ที.สี. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑.

^{๕๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธวิธีการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔๕.

^{๕๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๑/๒๕๕.

ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำความดีซึ่งเรียกว่า อธิปไตย ๓ ประการ คือ

อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง

โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง

ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ^{๕๙}

แม้พระพุทธเจ้าจะประกาศว่า พระองค์เป็นธรรมราชา แต่ก็ไม่ได้ทรงใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยลำพังพระองค์เองตามแบบราชาธิปไตย ในสมัยนั้นพระพุทธเจ้าทรงกระจายอำนาจในการบริหารให้กับคณะสงฆ์ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการบริหารของพระพุทธเจ้าผู้หมดกิเลสแล้ว ย่อมไม่ใช่เพื่อความยิ่งใหญ่ส่วนพระองค์ การบริหารของพระพุทธเจ้าจึงไม่ใช่อัตตาธิปไตย นอกจากนี้ พระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาไปตามค่านินทา และสรรเสริญของชาวโลก การบริหารของพระองค์จึงไม่ใช่โลกาธิปไตย พุทธวิธีบริหารเป็นธรรมาธิปไตย เพราะพระพุทธเจ้าทรงยึดธรรมคือ หลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงหลักการบริหารของพระองค์ไว้ว่า “พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม สักการธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม”^{๖๐} เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงยึดหลักธรรมาธิปไตยนี้เอง จึงไม่มีการตั้งใครเป็นศาสดาสืบต่อจากพระองค์^{๖๑} ทั้งนี้เพราะทรงประสงค์จะให้คณะสงฆ์ปกครองกันเองโดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครองดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วจะเป็นศาสดาของพวกเธอเมื่อเราล่วงลับไป”^{๖๒}

ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธพจน์นี้ โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ ๕๐๐ รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาที่ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์กรบริหารสูงสุดสืบต่อมาจนทุกวันนี้

๕) พุทธวิธีในการกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน^{๖๓}

^{๕๙} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๗๙/๑๘๖.

^{๖๐} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕๓/๑๓๙.

^{๖๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๑๘.

^{๖๒} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๗/๑๔๐.

^{๖๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๑๙.

พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการเช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไร้ยางอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา^{๖๔}

ในช่วงต้นสมัยพุทธกาลยังไม่มีการบัญญัติวินัย เพราะจำนวนพระภิกษุสงฆ์มีน้อย และทุกๆ รูปต่างก็ตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด ต่างสำนึกดีว่า อะไรเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ แต่เมื่อจำนวนพระภิกษุเพิ่มมากขึ้น การอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสังคมาภิกษุหรือบรรพชิตก็ตาม ถ้าไม่ฝึกฝนตนเองให้อยู่ในประเพณีวัฒนธรรมที่สังคมนั้นๆ กำหนดไว้ ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบัญญัติกฎเกณฑ์กติกาที่คนส่วนใหญ่ยอมรับมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของสมาชิกในหมู่คณะให้เป็นไปในทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในสังคมนั้น ๆ

การบัญญัติพระวินัยเป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองและมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไปจากมาตรฐานความประพฤติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออกจากหมู่คณะ หรือขาดจากความเป็นภิกษุพระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาดต่อเพื่อนพระสงฆ์ด้วยกัน พิจารณาเรียกว่า การแสดงอาบัติซึ่งลงท้ายด้วยคำมั่นสัญญาว่า จะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกต่อไป

เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจให้พระสงฆ์ปฏิบัติตามพระวินัยที่ทรงบัญญัติไว้แล้ว พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุนำศีลสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้เหล่านั้นมาสวดให้กันและกันฟังทุกกึ่งเดือนในวันพระ ๑๕ คำ ประเพณีปฏิบัตินี้เรียกว่าการสวดปาฏิโมกข์ ในตอนจบของศีลสิกขาบทแต่ละข้อ ผู้สวดก็จะถามที่ประชุมสงฆ์ว่า “กจจิตถ ภริสุทธา ทานังทลลยภริสุทธังในศีลสิกขาบทนัถลลยหรือ”^{๖๕}

ยิ่งไปกว่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุทำการปวารณาต่อคณะสงฆ์ในวันออกพรรษา การปวารณาหมายถึง การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยคำว่า “ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์ เพราะเห็นก็ดี เพราะได้ยินก็ดี เพราะสงสัยก็ดี ขอท่านทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาด ก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง”^{๖๖} ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขัดแย้ง ซึ่งเรียกว่าอธิกรณ์ขึ้นในองค์กรสงฆ์ อันเนื่องมาจากพระสงฆ์บางรูปไม่ยอมรับการกำกับดูแลนั้น พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ซึ่งเรียกว่า อธิกรณ์สมณะ ๗ ประการ ตัวอย่างเช่น สัมมุขวินัย เภยยยสิกา ตินวตถารกะ เป็นต้น^{๖๗}

สรุปได้ว่า โครงสร้างพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งมีหลักพระธรรมที่ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ ที่เรียนรู้ถึงพระไตรปิฎก การปฏิบัติตามปัญญา ศีล สมาธิ และการวิเคราะห์ผลจากมรรค ผล นิพพาน และจากโครงสร้างพระพุทธศาสนาตามหลักแก้วสามดวง นำมาประยุกต์ใช้งานในการบริหารธุรกิจ ก็จะประกอบด้วย บริษัท คู่มือปฏิบัติงาน และผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน จากคู่มือปฏิบัติงานจะประกอบด้วย ปริยติองค์กรแห่งความรู้ ปฏิบัติตามแผนและควบคุม และปฏิเวธการดูแลผลลัพธ์

^{๖๔}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๒๐/๓๗.

^{๖๕}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๓๐๐/๒๒๐.

^{๖๖}วิ.มหา. (ไทย) ๔/๒๒๖/๓๑๔.

^{๖๗}วิ.มหา. (ไทย) ๒/๔๗๙/๕๗๑.

๒.๑.๔ ทฤษฎี 4M's

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ทฤษฎี 4M's” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การบริหารเป็นศิลปะในการใช้บุคคลร่วมกับปัจจัยอื่น^{๖๘} นักวิชาการตะวันตก สรุปว่าปัจจัยนำเข้า (Input) ในกระบวนการบริหาร คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการ^{๖๙} โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

(๑) บุคลากร (Man)

คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^{๗๐} トラบไคที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น ใช้วิทยากรสูงขึ้น และมีความสามารถยอดเยี่ยมเพียงใด ก็ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่คนที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นผู้สร้างและผู้ใช้เครื่องได้^{๗๑} งานบุคคลจึงเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาบุคคล จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน^{๗๒}

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน^{๗๓} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ก. การวางแผนกำลังคน

การลงทุนมนุษย์เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เริ่มที่การวางแผนกำลังคน ซึ่งหมายถึงกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตราากำลังประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด^{๗๔}

^{๖๘} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พิกซ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๖๙} Peter Ferdinand Drucker อ้างใน สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยภักดิ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^{๗๐} ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๗๑} บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๗๒} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ, **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^{๗๓} สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๗๔} พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

การวางแผน คือ กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกแนวทางว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ใครเป็นผู้ทำ โดยสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด^{๗๕} ในส่วนของการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning : HRP) เป็นการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า มีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ฯลฯ ทำให้ความต้องการกำลังคนที่มีฝีมือ และมีความ สามารถเฉพาะนั้นเปลี่ยนแปลง ความรู้ความสามารถของกำลังคนจำเป็นมากขึ้น จึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความสามารถตรงกับความต้องการ^{๗๖}

กระบวนการในการวางแผนงานบุคคลที่สำคัญมี ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นระเบียบวิธีและหลักการในการจัดเก็บข้อมูลในด้านกำลังคน (Manpower Inventory) ขั้นการพยากรณ์หรือการคาดหมายที่จะเกิดความต้องการกำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) และขั้นการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเฉพาะ (Manpower Plan) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง Manpower Inventory กับ Manpower Forecast เข้าด้วยกัน แต่ประสิทธิภาพและความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องตระหนักถึงขอบเขตของปัญหา แสวงหาข้อมูลที่ถูกต้อง มีความละเอียดสมบูรณ์ที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องต่อไป

การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จึงควรมีการวางแผนกำลังคนใน ๒ ระยะ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑) การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑.๑) การวางแผนเพื่อให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

๑.๒) การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด

๒) การวางแผนกำลังคนระยะยาว

๒.๑) การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต

๒.๒) การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับการวางแผนระยะยาวเรื่องอื่น

๒.๓) ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ

๒.๔) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันกับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

^{๗๕} สุรพล สุษะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๔๘.

^{๗๖} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘), หน้า ๑.

การวางแผนกำลังคนระยะยาวจะเน้นจำนวนของตำแหน่งกับบุคคลในอนาคต ช่วยให้การตัดสินใจวางตัวบุคคลที่มีความสามารถ มีเจตคติ และมีความกระตือรือร้นให้เข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมากขึ้น เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับกระบวนการอื่น ๆ ซึ่งจะกำหนดงาน มอบหมายงาน ส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มกำลังคนควบคุม และเชื่อมโยงแผนงานกำลังคนเข้ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบบริหารเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญ คือ เรื่องระบบข้อมูล ซึ่งมีแนวทางในการแก้ปัญหาโดยการพยายามจัดทำระบบข้อมูลสนเทศกำลังคน โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ แต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่จะทำงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ดังกล่าวด้วย และการมีงบประมาณและอุปกรณ์เพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ดังกล่าว ประการสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารชั้นสูงซึ่งมีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน^{๗๗}

ข. การสรรหา

การสรรหา หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อแสวงหาและชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์การ และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน^{๗๘} เป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้^{๗๙} โดยแหล่งที่มาของบุคลากรมาจากสองแหล่ง คือ การสรรหามาจากภายใน เป็นการดำเนินการให้ได้บุคคลที่ต้องการ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์การได้มีโอกาสก่อน นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว ยังส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน ทั้งเป็นการเปิดทางก้าวหน้าแก่บุคลากรด้วย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้คือ อาจเป็นการปิดกั้นคนภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ขาดโอกาสได้แนวคิดใหม่และวิธีการทำงานใหม่ นอกจากนี้อาจเป็นช่องทางการใช้ระบบอุปถัมภ์และการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การอาจไม่ได้คนดี มีความสามารถตามที่ต้องการอย่างแท้จริง และอีกแหล่งหนึ่ง คือ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การ ซึ่งมีข้อดีตรงที่สามารถเลือกสรรบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง และการได้คนที่มีความคิดใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์การย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์การ ทั้งยังเป็นการป้องกันการผูกขาดของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งอาจมีแต่แนวคิดเดิมที่ล้าสมัย แต่ผลเสียก็มีตรงที่อาจทำให้บุคลากรภายในขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งองค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายและสิ้นเปลืองเวลาในการสรรหา ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ ไปจนกว่าจะได้คนที่ต้องการมาทำงาน^{๘๐} การสรรหาจึงเป็นกิจกรรมการบริหารงานบุคคลในการชักจูงให้คนมีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบ โดยการสรรหาแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก มีวิธีปฏิบัติคือ การโฆษณาทางสื่อมวลชน การสัมมนาร่วมกันในหน่วยงาน การใช้บริษัทให้คำปรึกษาด้านกำลังคน การบริการรับสมัคร และการใช้ช่องทางจากสมาคมอาชีพต่าง ๆ

^{๗๗} ยุติ ศิริธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๐๐.

^{๗๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๙.

^{๗๙} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๖), หน้า ๔๙.

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒-๕๓.

ลักษณะที่ ๒ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายใน เป็นการสรรหาโดยการพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลภายในเพื่อการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่ว่างลง

ลักษณะที่ ๓ สรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและแหล่งกำลังคนภายใน ร่วมกัน

การสรรหาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในองค์การตามกำลังคนที่องค์การต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๘๑} เป็นการแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะกับงาน^{๘๒} เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสวงหาเพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในองค์การ^{๘๓} อาจมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์การ^{๘๔} ซึ่งมีขั้นตอนในกระบวนการสรรหา ดังนี้

๑) กำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เกิดความเข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงานเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ

๒) การพิจารณาการวางแผนการสรรหา เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาว่า ควรจะเสาะหาจากผู้ใด ด้วยวิธีการใด เพื่อให้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่จะนำคัดเลือกต่อไป

๓) สร้างรายละเอียดให้เกิดการสนใจในการสรรหา เป็นการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของรางวัล และผลการตอบแทน เพื่อเป็นกลไกที่จะดึงดูดให้มีผู้สมัครงาน

๔) การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้^{๘๕}

หลักการเลือกสรรบุคคล คือ การเลือกสรรคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้เข้าหลักที่ว่า Put the Right Man on the Right Job หรือการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง หลักการสำคัญอื่น ๆ นอกนั้นก็เช่นเดียวกับหลักการสรรหา คือ คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐาน ถูกหลักวิชาการและเป็นไปโดยระบบคุณธรรม (Merit System) หลักการสรรหา มุ่งพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท อันได้แก่ ร่างกาย ความรู้ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ตลอดจนความรู้พิเศษ ปฏิภาณไหวพริบและเชาว์ปัญญาในการตัดสินใจเฉพาะหน้าและการแก้ไขปัญหา ความถนัดตามธรรมชาติ ความสนใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและบุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบความเชื่อมั่นในตัวเอง ความเสียสละ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายเฉพาะของการคัดเลือกตลอดจนการใช้งบประมาณในการเลือกสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๘๖}

^{๘๑} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๐.

^{๘๒} ดนัย เทียนพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^{๘๓} สมเกียรติ พ่วงรอด, การบริหารงานบุคคล, (ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๘๔} ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, การบริหารงานบุคลากร, หน้า ๘๘.

^{๘๕} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๒๕-๑๒๗.

^{๘๖} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๖๙.

โดยทั่วไป การสรรหาจะยึดระบบ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ดังนี้

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) นับเป็นระบบดั้งเดิม ไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้ชัดเจนแน่นอน เพียงแต่คาดคะเนกันว่าระบบนี้ใช้มาหลายพันปีแล้ว บางท่านกลางว่าแหล่งกำเนิดของระบบคือประเทศจีนโบราณที่ใช้วิธีเลือกสรรโดยระบบสืบสายโลหิตหรือชักจูงเอาวงศ์ญาติมา โดยนำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งหรือการขายตำแหน่ง และการแต่งตั้งผู้ที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้เข้ารับตำแหน่ง เป็นต้น

ระบบคุณธรรม (Merit System) ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารบุคคล นับตั้งแต่การให้เข้ามาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบ และมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ^{๘๗}

หากจะวิเคราะห์ระบบบริหารบุคคลเท่าที่ปรากฏในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จะพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นจากระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวก เป็นระบบที่ฝ่ายปกครองหรือผู้มีอำนาจในการบริหารคำนึงถึงเฉพาะพวกพ้อง ผู้ใกล้ชิดสนิทสนม ผู้ที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล หรือผู้ที่จะอำนวยความสะดวกแก่ตน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน การได้รับเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การปูนบำเหน็จรางวัลและอื่น ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยไม่มีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นระบบที่ยังขาดความเหมาะสมและเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก ในระยะต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่ยึดหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล หลักการที่สำคัญดังกล่าวทำให้ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย^{๘๘}

ค. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน คือ กระบวนการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานทั้งในทางประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๘๙} พร้อมทั้งพัฒนาบำรุงรักษาให้มีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับสภาพการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์การ และเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงาน^{๙๐} โดยกระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงาน ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่งและหน้าที่ที่กำหนดให้นั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการ ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้^{๙๑}

^{๘๗} ฉันทนา จันท์บรรจง, *จิตวิทยาการบริหาร*, (พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๕๕), หน้า ๗-๘.

^{๘๘} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, *คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๘๙} สุรพล สุษะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๕๕.

^{๙๐} นิรมล กิตติกุล, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

^{๙๑} อรุณ รักธรรม, *ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์*, (กรุงเทพมหานคร: สหยาบสื่อและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

การกำหนดนโยบายการจ้างต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้องค์การได้พนักงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพโดยทั่ว ๆ ไป นโยบายการจ้างมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณา ดังนี้

- บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่างับค่าจ้างที่จ่าย อนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนนั้น องค์การทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้น ก็คือหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ โดยส่วนประกอบของมิติทั้ง ๓ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบในการตั้งเงินเดือน

- ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้าองค์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้าทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญเติบโตขององค์การ แต่ถ้ามีการเล่นพรรคเอาสมัครพรรคพวกเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

- มาตรฐานของบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์การ มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

- พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถควรจะได้รับพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

- การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับ และตามสถานะที่เป็นไป เช่น การกำหนด เวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขึ้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติ งานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

นอกจากนี้อาจต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่น ๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

การจัดคนเข้าทำงานต้องยึดหลักการที่ว่า บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้น ๆ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปควรมีคุณสมบัติ ๔ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประการที่ ๒ มีจิตใจรักงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน

ประการที่ ๓ มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น

ประการที่ ๔ มีสุขภาพอนามัยดี^{๙๒}

อย่างไรก็ตาม การจัดผู้เข้าทำงานใหม่ทำงานทันทีโดยไม่ให้เรียนรู้งานเอง ให้สังเกตจากเพื่อนร่วมงานหรือให้ได้รับบทเรียนจากการทำงานผิดบ้างถูกบ้าง โดยไม่มีการฝึกอบรมมาก่อน จะก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองมากกว่ารายจ่ายที่ใช้ในการอบรมโดยตรง และยังทำให้คนงานได้รับความรู้ไม่สมบูรณ์ และต้องใช้เวลาานกว่าจะเป็นงาน ในปัจจุบันจึงนิยมจัดให้มีการแนะนำพนักงานใหม่ได้คุ้นเคยกับบรรยากาศ ไม่ว่าจะเป็นกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับองค์การผ่านการปฐมนิเทศ^{๙๓}

^{๙๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔-๓๕.

^{๙๓} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๕๙.

วิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่คำนึงถึงวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน โดยทั่วไปวิธีการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยม ดังนี้

๑) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการ สื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อ ความหมาย การใช้เทคนิค หรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒) การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕) การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

๖) การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training) โดยมักจะใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๙๔}

การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์กร นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างงาน ค่าจ้าง บุคลากรชั้นผู้บริหารผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาศัยการปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือ นั้น ก็เพื่อปรับที่ท่าของบุคลากรเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานในองค์กรบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เริ่มต้นในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นเอง

ง. การดำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก

การดำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออกจากงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑) การดำรงรักษา หมายถึง การมุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน^{๙๕} คือ การพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น^{๙๖} เพราะการให้ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรนั้น เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล^{๙๗} โดยประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการเพื่อดำรงรักษาบุคลากรของแต่ละองค์กร ได้แก่

๑.๑) ทำให้องค์กรไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป เพราะพนักงานได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและจิต ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need)

๑.๒) ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอก คนทั่วไปจะรับรู้ว่าการที่องค์กรนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเพียงอย่างเดียว

^{๙๔} ญัตติพินิจ เจริญนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

^{๙๕} พยอมน วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐.

^{๙๖} ดนัย เทียนพุ่ม, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, หน้า ๒๑.

^{๙๗} ญัตติพินิจ เจริญนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๒๓๘.

๑.๓) ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะคนงานอาจมีปัญหาการเรียกร้องในสิ่ง
ที่องค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาในขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การธำรง
รักษาจึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์โดยตรงแก่องค์กรเอง^{๙๘}

๒) การเลื่อนขั้น (Promotion) เป็นการให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่ง
เดิม เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

๒.๑) ความยุติธรรม (Fairness) เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเลื่อนขั้น และระวังการ
เลือกที่รักมักที่ชัง

๒.๒) ไม่แบ่งแยก (Nondiscrimination) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องทำอย่าง
ปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือความสามารถทางกายภาพ

๒.๓) ปังจัยอื่น ๆ (Other's Resentment) เมื่อคนใดคนหนึ่งได้รับการเลื่อนขั้น อาจ
ทำให้พนักงานที่ไม่ถูกเลือกขุนเคืองใจ ดังนั้น ในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจต้องมีการพูดคุยหรือเป็นที่
ปรึกษาหากมีความจำเป็น^{๙๙}

๓. การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นแต่มีความ
รับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม ซึ่งการโยกย้ายนอกอาจจะไม่จำเป็นต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงานก็ได้
ซึ่งการโยกย้ายงานอาจประกอบด้วยเหตุผล ๔ ประการ ได้แก่

๓.๑) การแก้ปัญหาองค์กร บางครั้งที่องค์กรเกิดปัญหาและต้องการคนที่เชี่ยวชาญบาง
อย่างพิเศษ อาจใช้วิธีการโยกย้ายคนมารับผิดชอบงานดังกล่าว เช่น หากเรามีโรงแรมหลายสาขา บาง
สาขาประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางสาขามีปัญหา เราอาจย้ายคนที่สามารถแก้ปัญหาามาแก้ไขสาขา
ที่มีปัญหาได้

๓.๒) เพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น พนักงานอาจได้รับคำสั่งโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานในตำแหน่งเดิม เพื่อต้องการให้พนักงานผู้นั้นเรียนรู้
งานหลาย ๆ ด้านในการเตรียมรับความพร้อมสำหรับการขึ้นรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๓) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพราะการทำงานในสถานที่และสิ่งแวดล้อม
เดิมอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

๓.๔) เรื่องอื่น ๆ ในบางครั้งพนักงานอาจไม่มีความสุขกับงานประจำที่ทำอยู่หรืออาจไม่
สบายใจกับหัวหน้างานของตนจึงอาจร้องขอให้มีการโยกย้ายงาน หรือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ไม่อยาก
ลงโทษพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำโดยไล่ให้ออกอาจใช้วิธีการโยกย้ายงานแทน

๔) การลงโทษและการลดตำแหน่ง (Disciplining & Denote) พนักงานที่มีการปฏิบัติงาน
ต่ำอาจถูกตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา หากพนักงานไม่มีการปรับปรุงตนเอง ขั้นตอนต่อไปคือการลงโทษ
ตามกรณีแห่งความผิด และบทลงโทษทางวินัยขององค์กร เช่น

๔.๑) การภาคทัณฑ์

๔.๒) การตัดเงินเดือน

๔.๓) การลดขั้นเงินเดือน

^{๙๘} พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐-๒๑๑.

^{๙๙} วรนาถ แสงมณี, วัฒนธรรมองค์กร : องค์การและการจัดการองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร:
ระเบียบทอง, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓-๓๐.

การลงโทษเป็นการตอบแทนการกระทำผิดของผู้กระทำอันมีลักษณะตำหนิผู้กระทำว่า ได้ทำในสิ่งที่ไม่สมควร ซึ่งมีเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ โทษต้องเป็นไปตามกฎ คือ การลงโทษบุคคลใดต้องมี กฎบัญญัติว่าการกระทำนั้นมีโทษและโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการซึ่งเป็นไปตามที่กำหนด โทษ ต้องเป็นไปโดยเสมอภาค คือ การลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิดในฐานะในฐานะหนึ่งจะต้องกระทำโดย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้นั้นจะมีความแตกต่างในฐานะสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยอื่น เมื่อกระทำผิดฐาน เดียวกันจะต้องได้รับโทษเสมอภาคกัน และโทษเป็นเรื่องเฉพาะตัว คือ โทษนั้นเป็นเรื่องที่จะกระทำต่อ ตัวผู้กระทำผิดเท่านั้น วัตถุประสงค์ของโทษทางปกครองจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับโทษทางอาญา โดย โทษทางอาญาแรกเริ่มนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้แค้นตอบแทนผู้กระทำความผิดอันเนื่องมาจากความ สำนึกของมนุษย์ที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

๕) การให้ออก/เลิกจ้าง มาจากสาเหตุ ๓ ประการ คือ

๕.๑) การให้ออกเป็นการชั่วคราว (Layoffs) เช่น เมื่อบริษัทประสบวิกฤตทาง เศรษฐกิจอาจขอให้พนักงานออกเป็นการชั่วคราวก่อนและมีการเรียกตัวกลับคืนมาทำงานเมื่อบริษัทมี ฐานะการเงินดีขึ้น

๕.๒) การให้ออกแบบถาวร (Downsizings) เป็นการให้พนักงานออกจากบริษัทและ ไม่มีการจ้างกลับมาทำงานอีกครั้ง อาจเป็นเพราะบริษัทไม่มีการผลิตสินค้าชนิดนั้น ๆ อีกต่อไป หรือ บริษัทเข้าสู่ภาวะล้มละลายและไม่มีการผลิตอีกต่อไป

๕.๓) การไล่ออก (Firings) เป็นการให้พนักงานพ้นจากหน้าที่ตนรับผิดชอบและออก จากองค์การอย่างถาวรอันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีการปรับปรุง หรือทำผิดกฎของ องค์การอย่างร้ายแรง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาเลื่อนขั้น โยกย้าย ลงโทษ และให้ออก เป็นการใช้ดุลยพินิจ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นวิธีพื้นฐาน เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทราบผลการปฏิบัติงาน อุปนิสัย บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานดีที่สุด กระบวนการทั้งหมดนี้จึงไม่สามารถตัดความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ไกลที่สุดที่สุดไปได้ แต่ก็ต้องให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระบบคุณธรรมมากที่สุด^{๑๐๐}

สรุปได้ว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด การบริหารงาน บุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งการ บริหารงานบุคคลในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลตั้งแต่รับเข้า ทำงานกระทั่งพ้นจากงาน ตามลำดับ คือ ๑) การวางแผนกำลังคน เป็นการคาดการณ์ความต้องการ กำลังคนในองค์การล่วงหน้าภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๒) การสรรหา เป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะ บุคคลที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในตำแหน่ง งานตามแผนกำลังคนที่องค์การต้องการ ๓) การจัดบุคลากรเข้าทำงาน คือ การบรรจุและแต่งตั้งคนให้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และ ๔) การธำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นหลังจากที่ องค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยแนวคิดในการธำรงรักษาบุคลากรมุ่งประโยชน์แก่องค์การ ให้ไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป

^{๑๐๐} อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, **ทฤษฎีอาญา**, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๘), หน้า ๘๘.

(๒) งบประมาณ (Money)

งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับและรายจ่าย^{๑๐๑} มีความหมายครอบคลุม การจัดทำงบประมาณ (Budget Preparation) และการควบคุมโดยงบประมาณ (Budgetary Control)^{๑๐๒} งบประมาณเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ^{๑๐๓} ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากลสำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม แม้ งบประมาณจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัด ดังนี้

๑) ด้านการบริหาร

๑.๑) ผู้บริหาร บทบาทของผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณ ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง จึงต้องจัดองค์การและวางแผน การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และให้มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานใน องค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์การ จะต้อง จัดหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณให้เป็นงานที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม และจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงานงบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้งบประมาณ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๑.๒) ด้านองค์การ ต้องมีบทบาทในการจัดระบบงานและองค์การให้มีสายบังคับบัญชา ในองค์การให้แน่นอน จัดให้มีการประสานงานกันภายในหน่วยงานในการบริหารงบประมาณโดยเฉพาะงาน งบประมาณและงานบัญชี และจัดให้มีศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณขององค์การเพื่อใช้ประโยชน์ในการ วางแผนการบริหารงบประมาณ และการทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันในด้านข้อมูลที่ใช้

๑.๓) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ ต้องรู้จักและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี และเป็นคนมีเหตุผล ต้องมีประสบการณ์และความรอบคอบ กว้างขวางในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านนโยบาย ด้านแผนงาน ด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ ต้องรู้จักปฏิบัติตัวกับหน่วยงาน และส่วนราชการที่ เกี่ยวข้องให้มีบรรยากาศในการบริหารงบประมาณโดยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและส่วนรวม

๒) ด้านนิติบัญญัติ กระบวนการงบประมาณต้องผ่านความเห็นชอบของฝ่ายกฎหมาย ฉะนั้นฝ่ายกฎหมายจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการงบประมาณอย่างมาก หากเป็นบุคคลที่มีความรอบ รู้ ย่อมสามารถควบคุมเงินงบประมาณให้ใช้จ่ายไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

๓) ด้านเศรษฐกิจ งบประมาณย่อมถูกกำหนดและจำกัดโดยสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น เป็นสำคัญ เพราะเงินรายรับที่จะนำมาใช้จ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายนั้นจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจดีหรือเลวเป็นสำคัญ

^{๑๐๑}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๒๘๖.

^{๑๐๒}เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, การงบประมาณ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^{๑๐๓}นิตยา นวลนันทน์, การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา, (สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

๔) ด้านสังคม เป็นลักษณะการกำหนดงบประมาณตามความต้องการของสังคมด้านต่าง ๆ

๕) ด้านอื่น ๆ เช่น ข้อกำหนดและข้อจำกัดทางศาสนา การต่างประเทศ การเมือง กฎหมาย และประวัติศาสตร์^{๑๐๔}

อย่างไรก็ตาม งบประมาณยังคงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด^{๑๐๕} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

ก. ระบบงบประมาณ

ระบบงบประมาณที่นำมาใช้ตั้งแต่เริ่มมีการจัดทำงบประมาณจนถึงปัจจุบัน โดยทั่วไป จำแนกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

๑) งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) การบริหารงบประมาณนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม มีรายการต่าง ๆ มากมาย และกำหนดเอาไว้ตายตัว จะจ่ายเป็นรายการอื่นผิดจากที่กำหนดไว้ไม่ได้ ถ้าจะผันแปรหรือจ่ายเกินวงเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง จะต้องทำความตกลงกัน และหาเงินรายจ่ายมาเพิ่มให้พอจ่ายเสียก่อน การบริหารงบประมาณนี้ ไม่เน้นการวางแผนวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารงานเท่าใดนัก

๒) งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นการบริหารงบประมาณที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของการตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ โดยมีการติดตามและประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และมีการวัดผลงาน ในลักษณะวัดประสิทธิภาพในการทำงานว่างานที่ได้แต่ละหน่วยงานนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร

๓) งบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting) เป็นการบริหารงบประมาณที่ต้องการแก้ไขข้อบกพร่องของการบริหารงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) โดยได้ปรับปรุงระบบและกระบวนการงบประมาณให้สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงบประมาณแบบแผนงานและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีการกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำงบประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านในลักษณะของการวางแผนมหภาคผสมผสานกับการวิเคราะห์รายละเอียด

๔) งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) การบริหารงบประมาณนี้เป็นการแสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายระยะยาว ของโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว มีสาระสำคัญที่มุ่งความสนใจในเรื่องการกำหนดโครงการ (Program) ตามวัตถุประสงค์อันเป็นพื้นฐาน ไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายในอนาคต มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายทุกชนิดทั้งค่าใช้จ่ายโดยตรง ค่าใช้จ่ายประเภททุนและไม่ใช้ทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องด้วย และมีการวิเคราะห์อย่างมีระบบ เพื่อหาทางเลือกที่จะดำเนินงานประมาณผลอันพึงจะได้จากทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ และการเสนอค่าใช้จ่าย และผลอันพึงจะได้รับเพื่อเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ พร้อมด้วยสมมุติฐาน

^{๑๐๔}ณรงค์ สักพันโรจน์, การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๙๗-๙๘.

^{๑๐๕}อัญชลี ค้อคงคา และวราณี จิเจริญ, การคลังและงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราม คำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔๑.

๕) งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero-Based) เป็นการบริหารงบประมาณที่จะพิจารณางบประมาณทุกปีอย่างละเอียดทุกประการ โดยไม่คำนึงถึงว่ารายการหรือแผนงานนั้นจะเป็นรายการหรือแผนงานเดิมหรือไม่ ถึงแม้รายการหรือแผนงานเดิมจะได้รับงบประมาณไปแล้วในปีที่แล้ว แต่อาจจะถูกพิจารณาอีกครั้ง และอาจเป็นไปได้ว่าในปีนี้อาจจะถูกตัดงบประมาณลงก็ได้

๖) งบประมาณแบบสะสม (Incremental Budget) การจัดทำงบประมาณในแต่ละปีเป็นภาระหนัก ต้องใช้ข้อมูลมากในการพิจารณา และต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายงานด้วยกัน ดังนั้นเพื่อให้ทันกับเวลาที่มีอยู่ และให้งบประมาณเสร็จทันและสามารถนำมาใช้จ่ายได้ จึงมีการพิจารณางบประมาณเฉพาะส่วนเงินงบประมาณที่เพิ่มใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากปีที่แล้ว^{๑๐๖}

แนวคิดการบริหารงบประมาณและการเงินแบบใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องแสดงให้เห็นว่าใช้งบประมาณได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์^{๑๐๗}

ข. การจัดทำงบประมาณ

เพื่อให้การงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร การจัดทำงบประมาณของทุกองค์การควรมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดทำ ดังนี้

๑) การประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การ กิจกรรมจะดำเนินการอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมซึ่งปัจจัยบางอย่างอันมีผลต่อสภาวะแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ และมีปัจจัยบางอย่างที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ ตัวอย่างของปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ ได้แก่ กำลังการผลิต คุณภาพของบุคลากร คุณภาพผลิตภัณฑ์ นโยบายเกี่ยวกับราคา นโยบาย วิธีการในการดำเนินงาน ฯลฯ ส่วนตัวอย่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาวะการณแวดล้อมที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาวะเศรษฐกิจโดยทั่ว ๆ ไป รสนิยมของผู้บริโภค สภาพความเรียบร้อยสงบสุขของประเทศ และประเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ฯลฯ

๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ เป็นการแปลงถึงแนวทางที่กิจการประสงค์จะเดินไปข้างหน้าอย่างกว้าง ๆ วัตถุประสงค์นี้จึงครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงาน นโยบายที่มีต่อผู้บริโภค ต่อผู้ถือหุ้น พนักงานขององค์การ และสังคมโดยทั่ว ๆ ไป การแปลงวัตถุประสงค์ของกิจการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ จึงเป็นเสมือนการวางกรอบอย่างกว้าง ๆ ให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การนั้นทราบแนวทางในการปฏิบัติงานของตน การกำหนดวัตถุประสงค์หรือกรอบเพื่อการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ และแปลงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเช่นนี้ เป็นการสื่อสารข้อมูลที่ช่วยให้พนักงานของบริษัททราบแนวทางในการดำเนินงานของตนและของบริษัท ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบริษัทก็สามารถทราบได้ว่าตนจะได้รับการปฏิบัติเช่นใดจากบริษัท ไม่ว่าจะเป็นฐานะลูกค้า ผู้ถือหุ้น หรือสังคมโดยรวม

^{๑๐๖} ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, **มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓.

^{๑๐๗} รุ่ง แก้วแดง, **โรงเรียนนิติบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๑-๑๒๒.

๓) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของบริษัทว่าจะมุ่งไปในทิศทางใดเช่นนี้แล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ โดยไม่มีการกำหนดรายละเอียดลงไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กิจกรรมมีแผนงานหรือเป้าหมายการดำเนินงานเช่นใดบ้าง ก็คงจะเป็นการยากที่จะให้การดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ในที่สุด ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรให้ได้ผลเพียงใดเมื่อใด เช่นนี้ เป็นการให้ข้อมูลที่เป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกิจการ หัวหน้าแต่ละหน่วยงานเมื่อได้รับเป้าหมายการดำเนินงานของกิจการ โดยมีการกำหนดระยะเวลาและผลที่จะได้รับแน่นอน เช่นนี้ก็จะนำไปพิจารณาว่าส่วนงานของตนจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น การวางแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีเป้าหมายอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ตรงระหว่างหน่วยงานและการปฏิบัติงานจะเป็นโดยราบรื่นขึ้น

๔) การกำหนดนโยบายปฏิบัติการ (Strategies) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้ผลเช่นใดเมื่อใดแล้ว กิจกรรมควรจะพิจารณาหาวิธีการปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตัวอย่างเช่น กำหนดเป้าหมายว่าจะขยายยอดขายในปีหน้าให้เพิ่มขึ้นเท่านี้ ๆ บาท หรือเพิ่มส่วนของตลาดสำหรับกิจการให้มากขึ้นกว่าเดิมเท่านี้ ๆ เปอร์เซนต์

๕) การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning Premises) เมื่อได้ทำการประเมินสถานะแวดล้อมที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทบทวนวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สำหรับกิจการ และกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานสำหรับทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมก็จะประมวลข้อมูลเหล่านี้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ และแปลงให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ทราบเพื่อการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

๖) การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ (Evaluating and Planning Projects) นอกจากแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมกิจกรรมที่ดำเนินไปวันต่อวัน กิจกรรมอาจจะมีโครงการใดโครงการหนึ่งที่จะต้องจัดกระทำให้เสร็จสิ้นไปเพื่อผลบางประการที่ตนต้องการ เช่น โครงการจัดสร้างโรงงานใหม่ ซื้อ และติดตั้งเครื่องจักรใหม่ การนำผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด การเลิกผลิตผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่ง เป็นต้น โครงการต่าง ๆ เหล่านี้มีระยะเวลาเฉพาะสำหรับโครงการนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ

๗) การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic Long-Range Plan) เมื่อหัวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับแจ้งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย ในการดำเนินงานตลอดจนข้อสมมติฐานในการวางแผนแล้ว หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยก็จะเริ่มทำการวางแผนระยะยาวของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิธีการดำเนินการนั้น แผนระยะยาว (Long-Range Pinning) นี้ อาจจะมีระยะเวลา ๓ ปี ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๑๕ ปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าระยะเวลาในการปรับตัวของกิจการ

๘) การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น แผนงบประมาณระยะสั้นก็คือส่วนของงบประมาณระยะยาวสำหรับปีหน้า ในการทำงบประมาณระยะสั้นซึ่งจะครอบคลุมระยะเวลาที่กิจการต้องการ เช่น ๑๒ เดือน หรือ ๖ เดือนข้างหน้า การทบทวนสถานะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบถึงการดำเนินงานของกิจการ ตลอดจนข้อสมมติฐานต่าง ๆ ในการวางแผนก็จะได้นำมาพิจารณา เพื่อดูว่าแผนระยะสั้นอันจะครอบคลุมอนาคตอันใกล้นี้จะเช่นใด

๙) การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการจัดทำและพิจารณางบประมาณมีข้อมูลบางประเภทที่จะต้องทำการรวบรวมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การประมาณการยอดขายในอนาคตของสินค้าแต่ละประเภทในแต่ละอาณาเขตการขาย ควรจะได้ดูแนวโน้มของยอดขายสินค้าเหล่านั้นในอดีตในแต่ละอาณาเขตการขายนั้น ๆ ว่าเป็นเช่นใด ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและช่วยในการประมาณการ

๑๐) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance Report) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณ เมื่อแผนงานงบประมาณของทั้งกิจการ ได้รับการอนุมัติให้ใช้เป็นแผนการดำเนินงานได้แล้ว ก็จะมีการจัดพิมพ์และแจกจ่ายส่วนต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นในการวางแผนด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้ทราบถึงเป้าหมายในอนาคต และสมมุติฐานในการวางแผน ตลอดจนได้เข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น และการรายงานผลการปฏิบัติงานนี้ควรจัดทำตามสายการบังคับบัญชา^{๑๐๘}

งบประมาณเป็นกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดพันธกิจ ผลผลิต และผลลัพธ์ของหน่วยงานที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดพันธะสัญญาระหว่างหน่วยปฏิบัติและหน่วยงานผู้ดูแลทรัพยากร นอกจากนั้นในระบบการวางแผนที่ดีจะต้องมีกระบวนการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละระดับตั้งแต่กลยุทธ์ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานและการจัดการทรัพยากร^{๑๐๙} การดำเนินการของกิจการใด ๆ ในปัจจุบันนี้ สิ่งที่ต้องการจะต้องเผชิญ คือ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภายนอกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์^{๑๑๐}

อนึ่ง การพิจารณาว่าแผนงบประมาณมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากข้อมูลงบประมาณที่ครอบคลุมแผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสม การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน^{๑๑๑}

ค. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาหรือเหตุการณ์^{๑๑๒} โดยหลังจากงบประมาณได้รับการอนุมัติแล้ว กิจการก็จะแจกจ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัตินี้ไปยังทุกฝ่ายเพื่อนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เรียกว่า การบริหารงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

^{๑๐๘} กวี วงศ์พุม, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต จิระสันติการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓๖-๔๐.

^{๑๐๙} ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่, หน้า ๑-๓.

^{๑๑๐} สุรพล สุษะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๔๗.

^{๑๑๑} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การวางแผนงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓.

^{๑๑๒} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๑.

๑) การดำเนินการตามแผนงบประมาณ เป็นหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติการ (Line) ทุกหน่วย จะต้องรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยงานของตน ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามงบประมาณ เกิดผลแตกต่างที่ไม่ดี และสาเหตุเกิดจากความบกพร่องหรือไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอง

๒) การควบคุมงบประมาณ บางกิจการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องงบประมาณโดยตรง อาจจะเป็นฝ่ายการงบประมาณซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามงบประมาณ ควบคุมโดยให้หน่วยงานส่งรายงานผลการปฏิบัติงานมาเป็นระยะ ๆ ตามแต่จะกำหนด เพื่อติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดนอกเหนือจากหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอยู่แล้ว

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องงบประมาณโดยตรงคือฝ่ายการงบประมาณจะรับผิดชอบประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกิจการ โดยรับรายงานผลการปฏิบัติงานจริงจากหน่วยปฏิบัติการแล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ที่ตั้งไว้ โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญเพื่อให้การควบคุมได้ผล และรายงานผลการปฏิบัติงานยังแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยในการติดตามควบคุมการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานถ้าพบว่าแตกต่างไปจากแผนงบประมาณ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุและจะต้องรับผิดชอบในการค้นหาสาเหตุ ผลต่างจากงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นผลต่างที่ดีหรือไม่ดีก็ต้องรับผิดชอบต่อทันที ถ้าเป็นผลต่างในทางไม่ดีต้องหาหนทางหรือวิธีการแก้ไขเหตุการณ์นั้นอย่างรวดเร็ว และต้องกระตุ้นให้มีการดำเนินงานไปให้ได้รับผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว การติดตามควรจะทำตลอดเวลาเพื่อประเมินประสิทธิผลที่ได้รับก่อนจะแก้ไขและเพื่อวางหลักการสำหรับการแก้ไข วิธีการวางแผนและการควบคุมในอนาคตให้ดีขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าพบว่าเกิดผลแตกต่างในทางที่ดีก็ควรจะไปเผยแพร่เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่หน่วยงานอื่น ๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

๔) การสั่งการเพื่อการแก้ไข การบริหารงบประมาณในขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้าย เมื่อผ่านการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว เกิดผลแตกต่างในทางไม่ดี ฝ่ายบริหารต้องดำเนินการแก้ไข โดยเสนอทางเลือกที่จะใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อได้เปรียบเสียเปรียบในแต่ละวิธี เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนาจตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขและสั่งการไปยังหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติ^{๑๑๓}

สรุปได้ว่า งบประมาณเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในฐานะทรัพยากรทางการบริการที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการจัดองค์การและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และจัดให้มีการประสานงานกันภายในหน่วยงานเพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด โดยการดำเนินการตามลำดับ คือ มีระบบงบประมาณ มีการจัดทำงบประมาณ และมีการบริหารงบประมาณ

^{๑๑๓} ธนกร เอกเผ่าพันธุ์, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๔-๗๕.

(๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material)

เทคนิคการจัดการเน้นการจัดการจัดสรรทรัพยากรปัจจัยให้เพียงพอกับความต้องการภายใต้ข้อกำหนดของขอบเขตของงาน งบประมาณ ระยะเวลา คุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๑๑๔} ทรัพยากรทางด้านวัสดุและอุปกรณ์ ถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยประการหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร^{๑๑๕} ซึ่งทางราชการไม่ได้ใช้คำว่า “วัสดุอุปกรณ์” แต่ใช้คำว่า “พัสดุ” ซึ่งหมายถึง สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในบริบทนี้ จึงจะพบคำว่า พักฐุ ซึ่งมีนัยแห่งความหมายเช่นเดียวกับ คำว่า วัสดุอุปกรณ์ นั้นเอง

การบริหารงานพัสดุ หมายถึง การจัดการให้พัสดุซึ่งประกอบด้วยครุภัณฑ์และวัสดุถึงมือผู้ใช้ได้ทันเวลาตามปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องและสถานที่ที่ต้องการ^{๑๑๖} เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ เข้ามาอยู่ในรูปแบบของปัจจัยการผลิต^{๑๑๗} ครอบคลุมกิจกรรมที่รับผิดชอบของใช้และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจการนั้นให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และครอบคลุมไปถึงการซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน และอื่น ๆ ที่ทำให้ได้มาซึ่งพัสดุและอุปกรณ์ที่ต้องการใช้^{๑๑๘} หากพิจารณาตามพื้นฐานของการจัดการ ๔ ประการ ที่ทำให้การบริหารธุรกิจประสบความสำเร็จ ได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (อุปกรณ์) และ Management (การจัดการ) พักฐุก็คือของที่เป็นปัจจัยที่สามของการบริหารธุรกิจนั่นเอง และหากกล่าวในมุมมองของการดำรงชีพของมนุษย์เบื้องต้น ๔ ประการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ก็จะได้เห็นว่ามนุษย์รู้จักคำว่าพัสดุมานตั้งแต่เกิดและพยายามที่จะค้นคิดวิธีการหาพัสดุมานี้ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ^{๑๑๙} วงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการจำหน่าย ซึ่งมีลำดับขั้นตอนมาตรฐาน ดังนี้

๑) การวางแผนหรือกำหนดโครงการ แผนงานหรือโครงการมีส่วนสำคัญสำหรับการบริหารพัสดุมาก เพราะเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไป แผนงานโดยทั่วไปแบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ แผนระยะสั้น แผนระยะปานกลาง และแผนระยะยาว ในการบริหารพัสดุนั้นเน้นแผนระยะสั้น คือ แผน ๑ ปีเท่านั้น เพราะใช้เป็นแม่บทสำหรับขั้นต่อไปของการปฏิบัติงาน

๒) การคำนวณความต้องการ หมายถึง วิธีการประมาณจำนวนความต้องการของพัสดุแต่ละรายการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ สถิติการใช้พัสดุที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการคำนวณหาความต้องการพัสดุ

๓) การจัดหาพัสดุ หมายถึง วิธีการที่ได้มาซึ่งพัสดุและบริการเพื่อใช้ในราชการ วิธีการในการจัดหาพัสดุต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

^{๑๑๔} สันติ ชินานุวัตรวงศ์, วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า คำนำ.

^{๑๑๕} กวี หวังนิเวศน์กุล, การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๖๙.

^{๑๑๖} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๑๑๗} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาวิชาการ, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{๑๑๘} สุมนา อยู่โพธิ์, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: ปีกโพธิ์ เพรส, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๑๑๙} ศิวาพร มั่นทุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

๔) การแจกจ่ายพัสดุ เป็นขั้นตอนต่อจากการจัดหา กล่าวคือ เมื่อได้จัดหาพัสดุมาแล้วก็ต้องแจกจ่ายพัสดุนั้น ๆ ให้แก่ผู้เข้าไปใช้งานต่อไป

๕) การบำรุงรักษาพัสดุ หรือการซ่อมแซมพัสดุ มีความมุ่งหมายเพื่อรักษาสภาพของพัสดุให้สามารถใช้การได้นานที่สุด

๖) การจำหน่ายพัสดุ หมายถึง กรรมวิธีเพื่อปลดความรับผิดชอบที่มีต่อพัสดุนั้น^{๑๒๐} การจำหน่ายอาจจะกระทำได้โดยการโอน การให้ การขาย หรือการทำลาย การจำหน่ายเป็นกรรมวิธีที่สะท้อนให้เห็นแนวปรัชญาในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การหาวิธีใช้ประโยชน์จากพัสดุจนถึงวาระสุดท้าย เป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษาและสามารถหมุนเวียนใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการอยู่เสมอ^{๑๒๑}

ลักษณะของวงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ไปจนถึงการบำรุงรักษา การบริหารงานประเภทนี้จึงมีกิจกรรมต่อเนื่องกันไปเป็นลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับขอบข่ายการบริหารงานด้านอื่น ๆ^{๑๒๒} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกไว้ ดังนี้

ก. การจัดหา

การจัดหา (Procurement) มีความหมายแตกต่างจากการจัดซื้อ (Purchasing) โดยที่การจัดซื้อเป็นการดำเนินการกระบวนกรเพื่อให้มีสินค้าและบริการเพียงพอในการดำเนินธุรกิจของกิจการด้วยการซื้อ ส่วนการจัดหามีความหมายครอบคลุมไปถึงการเช่า การซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน การโอน ที่จะทำให้ได้สินค้าและบริการที่ต้องการใช้^{๑๒๓}

- การซื้อ ได้แก่ การซื้อพัสดุทั่วไปเพื่อใช้ในหน่วยงาน
- การโอน ได้แก่ การโอนพัสดุที่อยู่ในคลังพัสดุหรือการโอนพัสดุเหลือใช้งานไปใช้ในงานอื่น
- การจ้าง ได้แก่ การจ้างทำของ การจ้างแรงงาน และการจ้างเหมาต่าง ๆ
- การเช่า ได้แก่ การเช่าทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อใช้
- การซ่อมหรือการผลิตขึ้นเอง
- การแลกเปลี่ยน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนครุภัณฑ์ต่อครุภัณฑ์อย่างเดียวกันหรือวัสดุสิ้นเปลืองด้วยกัน
- การยืม
- การให้บริจาค
- การเกณฑ์หรือการยึด (การเกณฑ์หรือการยึดมีในราชการทหาร โดยเกณฑ์หรือยึดทรัพย์สินเพื่อใช้ในราชการด้วยความจำเป็นในกรณีฉุกเฉินหรือยามสงครามโดยมีค่าทดแทน)

^{๑๒๐} องค์กร เสสเวช, วงจรการบริหารพัสดุ : หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

^{๑๒๑} วนิดา ลีวนานนท์ชัย, การจัดการพัสดุและการจัดซื้อพัสดุของส่วนราชการ, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๑๒๒} องค์กร เสสเวช, วงจรการบริหารพัสดุ: หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, หน้า ๑-๒.

^{๑๒๓} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๗-๘.

การจัดหาจึงเป็นการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งของและบริการในเวลา สถานที่ และปริมาณที่ถูกต้อง ซึ่งทั้งนี้ย่อมมีความหมายมากกว่าการจัดซื้อ และมีขอบเขตกว้างขวางมาก ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งของที่ต้องการ

๑) หลักการสำคัญในการจัดหา ประกอบด้วย

- ๑.๑) ผู้จัดหาต้องเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานของการจัดหา
- ๑.๒) ผู้จัดหาต้องรู้แหล่งพัสดุที่จะสนองความต้องการได้ เช่น ในสหรัฐอเมริกามีแหล่งพัสดุเหลือใช้ทั้งที่เป็นครุภัณฑ์และไม่ใช้ครุภัณฑ์ เป็นต้น
- ๑.๓) การจัดหามีการเปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
- ๑.๔) ประหยัดงบประมาณ
- ๑.๕) บังเกิดความคุ้มค่า
- ๑.๖) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๑.๗) รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน
- ๑.๘) เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน^{๑๒๔}

๒) หลักวิธีการในการจัดหา ประกอบด้วย

- ๒.๑) ดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างน่าพอใจในด้านคุณภาพ เวลา ราคา และแหล่งขาย
- ๒.๒) มีความเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สับสน จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย
- ๒.๓) มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เป็นที่เข้าใจกันโดยผู้ปฏิบัติงานทุกคน
- ๒.๔) มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจัดซื้อไว้อย่างชัดเจน
- ๒.๕) มีความยืดหยุ่นและอ่อนไหว สามารถปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๒.๖) เป็นไปอย่างประหยัดค่าใช้จ่าย
- ๒.๗) มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ทุกเมื่อที่ต้องการ^{๑๒๕}

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการจัดหานั้น การควบคุมคุณภาพ เช่น ควบคุมคุณภาพในขณะผลิต ตลอดจนควบคุมในเวลาตรวจรับพัสดุ หากไม่ตรวจสอบสภาพว่าได้มาตรฐานตามที่ระบุไว้ในคุณลักษณะเฉพาะแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานต่อเนื่องกันไปทุกองค์ประกอบ เช่น การเก็บรักษา การบำรุงรักษา ฯลฯ เนื่องจากคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการ นั่นเอง

ข. การแจกจ่าย

การส่งกำลังที่สมบูรณ์ย่อมขึ้นอยู่กับที่การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่ถูกต้องและแจกจ่ายให้แก่ผู้ใช้ หรือหน่วยใช้ได้ทันเวลาและในปริมาณที่ถูกต้อง ฉะนั้น เมื่อกำหนดความต้องการและดำเนินการจัดหาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแจกจ่ายหรือนำส่งแก่ผู้ใช้หรือหน่วยใช้ การแจกจ่ายนี้เริ่มตั้งแต่การขนย้ายหรือเคลื่อนวัสดุอุปกรณ์จากบริษัทผู้ผลิตหรือผู้ขายมายังคลังพัสดุที่เป็นศูนย์เก็บหรือบางทีก็ส่งตรงไปยังหน่วยผู้ใช้เลยแล้วแต่กรณี คลังพัสดุจะต้องทำการเก็บรักษาควบคุมและดำเนินการส่งต่อไปยังผู้ใช้อีกทีหนึ่ง นอกจากนี้ คลังพัสดุต้องรับผิดชอบให้พัสดุพร้อมที่จะส่งไปยังผู้ใช้ทันทีที่ต้องการ

^{๑๒๔} ศิวพร มณฑูกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๖๐-๖๓.

^{๑๒๕} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๙.

การแจกจ่าย หมายถึง ระบบที่มีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่จัดการควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ วางแผน เก็บรักษาและจัดเก็บในคลังพัสดุ ดำเนินการแจกจ่ายสิ่งพัสดุครุภัณฑ์ให้เคลื่อนย้ายไปตามจุดต่าง ๆ ตลอดจนการสำรวจพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความครอบครองและดำเนินการจัดซื้อเพิ่มเติมเมื่อเห็นว่าพัสดุพร่องไปเกินจุดปลอดภัย^{๑๒๖} ในระหว่างการแจกจ่ายพัสดุทั้งในระดับหน่วยจ่ายและหน่วยใช้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเก็บรักษาที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งจะต้องมีการบริหารคลังพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ คลังพัสดุเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกขั้นมูลฐานในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุ ในระบบการจัดหาและแจกจ่าย งานต่าง ๆ ที่ดำเนินการในคลังพัสดุ คือ การรับ การตรวจแยกประเภท การเก็บรักษา การระวังกักและถนอมการจ่าย การบรรจุหีบห่อ และการตรวจนับบัญชีพัสดุในคลัง^{๑๒๗} กล่าวคือ การแจกจ่ายพัสดุ หมายรวมถึง การควบคุม การเก็บรักษา และการขนส่ง ดังนี้

๑) การควบคุมพัสดุ

การควบคุมพัสดุถือเป็นหัวใจของการบริหารพัสดุ เพราะการที่หน่วยงานจะมีพัสดุเข้ามาทันต่อความต้องการใช้ของหน่วยงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับการควบคุมพัสดุ การควบคุมพัสดุจึงมีจุดประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดพัสดุครุภัณฑ์ในคลังพัสดุมากเกินไป และเพื่อเป็นแนวทางในการคาดคะเนราคาของหน่วยงานทำให้ทราบล่วงหน้าว่าผู้ใช้จะนิยมใช้อะไรมาที่สุดในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้งานการควบคุมพัสดุได้ผลในทุกด้าน จึงแบ่งการควบคุมออกเป็น ๒ ทาง คือ

๑.๑) การควบคุมทางส่งกำลัง ซึ่งจะรับงานควบคุมเกี่ยวกับการวางแผนต่าง ๆ การกำหนดความต้องการ และวางแผนการจัดหา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

๑.๒) การควบคุมทางบัญชี การควบคุมทางบัญชีเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการจัดงานพัสดุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการควบคุมการส่งกำลัง เพราะการควบคุมทางบัญชีจะเป็นตัวบอกตัวเลขต่าง ๆ เช่น จำนวนรับ จำนวนจ่าย จำนวนคงเหลือ และสถิติความสิ้นเปลืองอื่น ๆ รวมทั้งบอกสถานภาพของพัสดุว่าดีหรือชำรุดให้กับการควบคุมทางส่งกำลัง ถ้าตัวเลขทางการควบคุมทางบัญชีไม่ดี การพยากรณ์ความต้องการ และการวางแผนการจัดหาย่อมผิดพลาดไปด้วย ดังนั้น ทุกหน่วยงานจะต้องมีการควบคุมทางบัญชีเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบจำนวนสถานภาพ สภาพ ตลอดจนราคาค่าของพัสดุด้วย^{๑๒๘}

๒) การเก็บรักษา

การเก็บรักษาพัสดุมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้การรับ การเก็บรักษา และการจ่ายพัสดุเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา และอยู่ในลักษณะประหยัด ด้วยความมั่นใจว่าพัสดุนั้นได้เก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัยที่สุด พร้อมทั้งสามารถนำออกมาจ่ายหรือใช้ประโยชน์ได้โดยรวดเร็ว เมื่อการดำเนินงานเป็นไปตามหลักวิชาการก็สามารถประหยัดปัจจัยที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการเก็บรักษาพัสดุในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี เช่น พื้นที่ แรงงาน เครื่องมือทุนแรง เป็นต้น นอกจากนั้น การเก็บรักษาที่ดียังสามารถป้องกันอุบัติเหตุและความเสียหายต่าง ๆ ได้อีกด้วย การเก็บรักษาที่ปลอดภัยที่สุดหมายถึง ป้องกันโจรผู้ร้าย อัคคีภัย และการเสื่อมสภาพต่าง ๆ

^{๑๒๖} ศิวพร มณฑุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗.

^{๑๒๗} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

^{๑๒๘} ศิวพร มณฑุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗-๒๐๘.

การเก็บรักษาพัสดุเป็นทั้งบริการและการควบคุม ในแง่ของผู้บริหารมีเหตุผลสำคัญที่จำเป็น ต้องมีงานในหน้าที่นี้เพื่อบริการแก่ฝ่ายดำเนินการผลิตให้มีการไหลของพัสดุไปยังหน่วยผลิตได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ประสานงานและควบคุม เพราะการเก็บรักษาพัสดุนั้นรับผิดชอบเกี่ยวกับการมีพัสดุไว้ใช้อย่างเพียงพอและควบคุมให้มีจำนวนได้สัดส่วนกับทรัพย์สินอื่นของบริษัท^{๑๒๙} การเก็บรักษาพัสดุจึงมีภารกิจ ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑) การรับ หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติในการที่จะรับพัสดุเข้าเก็บรักษาในคลัง

๒.๒) การตรวจพิสูจน์ หมายถึง การปฏิบัติเพื่อตรวจให้ทราบถึงประเภทหรือชนิดรายการ หมายเลขพัสดุ การใช้งาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพัสดุนั้นๆ

๒.๓) การตรวจสอบ หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับคุณภาพและความเสียหายต่าง ๆ ตลอดจนถึงเทคนิคที่ใช้ในการป้องกันรักษาพัสดุที่อยู่ในครอบครองด้วย

๒.๔) การคัดแยกประเภท หมายถึง การคัดแยกประเภทพัสดุต่าง ๆ ที่ได้รับมาหรือที่มีเก็บรักษาไว้ให้เป็นพวก ๆ ตามสภาพของพัสดุนั้น ๆ

๒.๕) การเก็บ หมายถึง การวางแผนการจัดวาง การกำหนดที่เก็บ การจัดวาง และการเก็บรักษาพัสดุ ตลอดจนถึงการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ การใช้ผังแสดงพื้นที่การเก็บรักษา และการใช้บัตรบันทึกที่เก็บ

๒.๖) การป้องกันรักษา หมายถึง การวางแผนและการดำเนินการต่าง ๆ ในอันที่จะป้องกันรักษาพัสดุให้พ้นจากการเสื่อมเสียต่าง ๆ ตลอดจนการป้องกันรักษาให้พัสดุเหล่านั้นคงสภาพและคุณสมบัติพร้อมที่จะแจกจ่ายไปใช้การได้ทันที

๒.๗) การสำรวจ หมายถึง กรรมวิธีที่ปฏิบัติต่อพัสดุในอันที่จะให้ทราบถึงปริมาณของพัสดุที่อยู่ในครอบครองและความถูกต้องระหว่างปริมาณในที่เก็บและปริมาณในทางบัญชี

๒.๘) การเลือกสรร หมายถึง การดำเนินการเพื่อผลในการหมุนเวียนพัสดุเพื่อให้พัสดุที่เก็บรักษาไว้นั้นอยู่ในสภาพที่ใหม่อยู่เสมอ โดยพิจารณาเลือกจ่ายพัสดุที่มีอายุการผลิตมานานแล้วก่อนเสมอ

๒.๙) การบรรจุหีบห่อ หมายถึง กรรมวิธีปฏิบัติต่อพัสดุเพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษา การแจกจ่ายหรือการขนส่ง และรวมถึงการป้องกันรักษาพัสดุในหีบห่อ ด้วยพันธกิจของการบรรจุหีบห่อนี้หมายรวมถึงการทำภาชนะบรรจุ การทำกรรมวิธีกันน้ำเข้า การทำกรรมวิธีป้องกันรักษาพัสดุ และการผูกมัดยึดตรึงด้วย

๒.๑๐) การทำเครื่องหมายหีบห่อ หมายถึง การทำรายละเอียดหีบห่อหรือภาชนะบรรจุให้ถูกต้องทั้งการรับเข้าและจ่ายออก พักดูออกต้องมีชื่อและตำบลที่อยู่ของหน่วยรับซื้อและตำบลที่อยู่ของหน่วยส่ง และรหัสของการส่ง (ถ้ามี)

๒.๑๑) การส่ง หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการปฏิบัติเพื่อส่งพัสดุให้แก่หน่วยใช้^{๑๓๐}

^{๑๒๙} สุมนา อยู่โพธิ์, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, หน้า ๑๑๕.

^{๑๓๐} ศิวาพร มณฑุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๔๔-๒๔๘.

นอกจากนี้ ยังมีภารกิจต่อเนื่องของฝ่ายเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์หรือพัสดุครุภัณฑ์ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอันตราย การป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น

๓) การขนส่ง

การขนส่งพัสดุเป็นหน้าที่สุดท้ายของการแจกจ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของการบริหาร งานพัสดุในหน้าที่การจัดหาว่า จะต้องนำส่งพัสดุไปยังสถานที่ที่ต้องการและในเวลาที่ต้องการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายพัสดุจากโรงงานผลิตมายังผู้ซื้อหรือผู้ใช้ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายจากคลังเก็บไปยังหน่วยใช้ การขนส่งมีหลายวิธี ทั้งโดยทางบก ทางเรือ ทางอากาศ การขนส่งทางบกและทางน้ำนั้นเป็นวิธีการขนส่งที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าทางอากาศ ถึงแม้ว่าความรวดเร็วอาจสู้การขนส่งทางอากาศไม่ได้ นอกจากนี้ การขนส่งอาจทำได้โดยวิธีการอื่น ๆ เช่น ทางสายพาน หรือห่อวัสดุเหลวทางท่อ เป็นต้น^{๑๓๑)} การขนส่งพัสดุจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ต้องประกอบด้วยหน้าที่หรือความรับผิดชอบของหน่วยงานในเรื่องต่อไปนี้

๓.๑) การบรรจุหีบห่อและการทำเครื่องหมาย เป็นหน้าที่ในการจัดเตรียมพัสดุให้พร้อมที่จะขนส่ง เพื่อให้การเคลื่อนย้ายเป็นไปโดยสะดวก ประหยัดและถูกต้อง

๓.๒) การบรรจุหีบห่อ ต้องรู้วิธีในการบรรจุหีบห่อสินค้าด้วยอุปกรณ์การขนส่ง เช่น เรือ รถ เครื่องบิน ด้วยวิธีการและแนวทางปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

๓.๓) การจำแนกประเภทสินค้าอย่างถูกต้อง ควรจำแนกประเภทสินค้าให้ถูกต้องและเหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

๓.๔) การสืบอัตราค่าขนส่งให้แน่นอน เพื่อให้สามารถขนส่งได้ในอัตราค่าขนส่งที่ถูกและประหยัด แต่ต้องเหมาะสมกับสภาพของพัสดุด้วย

๓.๕) การจัดให้มีบัญชีพิกัดอัตราค่าขนส่งอย่างเพียงพอ ถือเป็นเครื่องมือสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานขนส่ง จะขาดเสียมิได้ จึงต้องจัดหาและเตรียมไว้ให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ

๓.๖) การเจรจาตกลงอัตราค่าระวาง ควรถือหลักประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๗) การดำเนินเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าระวาง เมื่อได้ตกลงใจตกลงจะเสียค่าระวางเท่าใดแล้ว ก็ดำเนินเรื่องทางขอระวางและบุคคลให้สมบูรณ์ จึงเริ่มทำการขนส่งได้

๓.๘) การเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงในเรื่องน้ำหนัก ต้องมีการตกลงให้เรียบร้อยกับสำนักงานตรวจสอบและชั่งน้ำหนัก

๓.๙) ค่าปรับล่าช้าและการกักสินค้า ต้องมีการเจรจากันให้เรียบร้อย ถ้ามีกรณีนี้เกิดขึ้น การแก้ปัญหาต้องระบุไว้ในสัญญาการขนส่งด้วย

๓.๑๐) ข้อตกลงการวางขนส่งเพิ่มเติม ต้องตกลงกันไว้ในสัญญาถึงแนวทางปฏิบัติด้วย

๓.๑๑) การรวมสินค้าเข้าเป็นกลุ่มก้อน สามารถบรรจุหีบห่อในการขนส่งคราวเดียวได้

๓.๑๒) การจัดทำเอกสาร เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารการขนส่งดำเนินไปด้วยดี

๓.๑๓) การจัดเส้นทางของสินค้า ต้องตกลงให้เรียบร้อยโดยทำแผนเส้นทางขนส่ง คำนวณอัตราขนส่งและเอกสารการขนส่งให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

^{๑๓๑)} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

๓.๑๔) การเปลี่ยนและการจัดส่งใหม่

๓.๑๕) การจัดเรียกร้อยค่าเสียหาย เป็นการดำเนินการเรียกร้อยค่าเสียหายหากเกิดร่องรอยของการเสียหายหรือสูญหาย

๓.๑๖) การเร่งรัดติดตามสินค้าที่ส่ง พัสดุบางอย่างมีความเร่งด่วนเพื่อการใช้งาน จำเป็น ต้องมีการวางแผนการขนส่งในระยะเวลาและเส้นทางที่สั้นที่สุด รวดเร็วที่สุด

๓.๑๗) การจัดทำบิลเบิกจ่ายเพื่อเบิกจ่าย ต้องมีระบบป้องกันการสูญหาย

๓.๑๘) การจัดแจงเกี่ยวกับสิทธิในการขนส่ง เป็นการขนส่งที่ยอมให้ทำการขนส่งสินค้าจากแหล่งต้นทางไปยังปลายทางโดยมีการหยุดพักในจุดระหว่างทางได้

๓.๑๙) การตรวจสอบใบเสร็จค่าขนส่ง เป็นการตรวจสอบโดยหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้หลังจากที่ได้มีการชำระเงินตามใบเสร็จแล้ว

๓.๒๐) การจัดโรงเก็บสินค้า

๓.๒๑) การยกขนวัสดุ ต้องมีการวางแผนในการใช้เครื่องมือและวิธีในการยกขน ซึ่งควรดำเนินการอย่างประหยัด

๓.๒๒) การจัดการเรื่องการประกันภัย จำเป็นต้องระบุไว้ในสัญญาการขนส่งเพื่อคุ้มครองพัสดุและความเสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นในขณะดำเนินการขนส่ง

๓.๒๓) การจัดให้มีการบันทึกและสถิติข้อมูลในการขนส่ง ควรมีการบันทึกให้สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานขนส่งคราวต่อไป^{๑๓๒}

ค. การบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซม

คำว่า บำรุง หมายถึง รักษาให้อยู่ในสภาพดี^{๑๓๓} และคำว่า ซ่อมแซม หมายถึง แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมของที่ชำรุดให้กลับสู่สภาพเดิม^{๑๓๔} การบำรุงรักษา เป็นการกระทำใด ๆ ก็ตามที่มุ่งจะรักษาพัสดุ เช่น เครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ หรือพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ หากเกิดการชำรุด เสียหาย หรือขัดข้อง ก็รับจัดการซ่อมแซมแก้ไขเพื่อให้พัสดุนั้นกลับคืนสภาพที่ดีอย่างเดิมให้เร็วที่สุด^{๑๓๕}

การบำรุงรักษามีความสำคัญต่อการบริหารของหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งมีผลต่อการบริหาร งานพัสดุเป็นอย่างมาก ในฐานะผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดหา ก่อนจะพิจารณาอนุมัติให้จัดซื้อพัสดุสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งานและการซ่อมบำรุงควบคู่กันไปเสมอ เพราะพัสดุที่มีราคาถูกแต่ไม่เป็นที่นิยมของคนโดยทั่วไปหรือเป็นของใหม่เกินไปจะทำให้ไม่ทราบภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความต้องการของตลาด จำนวน ราคา และปัญหาในการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม ซึ่งจะนำความเสียหายอย่างมากในการใช้และการซ่อมบำรุง กล่าวคือ อาจใช้งานไม่สะดวก เนื่องจาก เป็นของใหม่ หาผู้ชำนาญการยาก ไม่เป็นที่นิยม เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายขึ้นต้องสั่งชิ้นส่วนอะไหล่จากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเงินงบประมาณในการซ่อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

^{๑๓๒} ศิวาพร มณฑูกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๑-๓๔๔.

^{๑๓๓} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๖๗๒.

^{๑๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙๖.

^{๑๓๕} ศิวาพร มณฑูกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๕.

๑) การบำรุงรักษา โดยทั่วไปมี ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๑) การบำรุงรักษากันเสีย ได้แก่ การดูแลรักษาตรวจสอบสภาพพัสดุ โดยมีความมุ่งหมายที่จะรักษาพัสดุนั้น ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้และเพื่อที่จะตรวจค้นข้อบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เริ่มเกิดขึ้นและแก้ไขให้ทันทั่วทั้งก่อนที่จะเสียหายหรือชำรุดมากขึ้น มีจุดประสงค์ที่จะค้นหาและแก้ไขสภาพที่ไม่สมบูรณ์ของพัสดุก่อนที่จะลุกลามเป็นการเสียหายที่ใหญ่ต่อไป จนพัสดุไม่สามารถปฏิบัติงานได้

๑.๒) การบำรุงรักษาแก้ไข ได้แก่ การดูแลแก้ไขพัสดุที่อยู่ในสภาพที่ใช้การไม่ได้ให้กลับสู่สภาพปกติพร้อมที่จะใช้งานได้ ประกอบด้วยการตรวจก่อนซ่อมแซมและการตรวจหลังซ่อม ซึ่งต้องใช้เครื่องมือทดสอบที่มีราคาแพงและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการบำรุงรักษาแบบนี้ต้องใช้เครื่องมือช่างฝีมือ และใช้งบประมาณจำนวนมาก และยังต้องวางแผนให้แน่นอนว่ากรณีใดจะซ่อมเอง

๒) การซ่อมแซม มีอยู่ ๒ วิธี ได้แก่

๒.๑) การซ่อมเอง ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีการซ่อมมาก เพราะสะดวกต่อการควบคุมและเร่งรัด
- ประกันการขาดแคลนอะไหล่ เนื่องจากควบคุมการสะสมของอะไหล่เอง สามารถควบคุมจำนวนและสภาพของอะไหล่แท้ และอะไหล่เทียมได้

- ฝึกช่างประจำหน่วยให้ชำนาญขึ้น

ข้อเสีย

- เปลืองงบประมาณ เพราะต้องสร้างโรงงานและเครื่องมือ หากปริมาณงานไม่พอก็จะไม่คุ้มกับที่มีโรงซ่อมเอง

- อาจเจอปัญหาหากขาดช่างฝีมือเฉพาะด้าน เพราะงานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลบางอย่างต้องอาศัยฝีมือสูง

๒.๒) การจ้างซ่อม ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานเล็ก ๆ ที่ไม่มีงานซ่อมมาก
- บริการสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากผลของการแข่งขันในธุรกิจ
- ผู้จ้างสามารถเลือกแหล่งซ่อมที่ชำนาญเฉพาะเรื่องได้
- เป็นการประกันคุณภาพไปในตัว เพราะผู้รับจ้างต้องมีประกันงานที่ทำไป ถ้าหากซ่อมเองจะไม่มีการตรวจรับประกันอย่างพิถีพิถัน เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน

ข้อเสีย

- ราคาซ่อมมักแพง เพราะพ่อค้าบวกค่าดอกเบี้ย กำไร ค่าเสี่ยง ฯลฯ
- เสียเวลานาน เพราะหน่วยราชการต้องขออนุมัติซ่อม และสืบหรือประกวดราคาเสียเวลาทางธุรการ และไม่เป็นการประหยัดด้วย^{๑๓๖}

^{๑๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๗-๓๔๙.

การบำรุงรักษามีส่วนสัมพันธ์กับวัสดุอุปกรณ์พัสดุเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหน่วยงานใดไม่มีการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะมีผลกระทบต่อการจัดซื้อหาของหน่วยงานนั้น ๆ เพราะถ้ามีการเสื่อมสภาพเร็วกว่าปกติก็จะต้องจัดซื้อจัดหาใหม่ทดแทน ทำให้กระทบกระเทือนต่อการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ทุก ๆ ขั้นตอน และเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณทั้งทางตรงและทางอ้อม

ง. การจำหน่าย

คำว่า จำหน่าย หมายถึง เอาออก เช่น จำหน่ายจากบัญชี ฯลฯ^{๑๓๗} การจำหน่ายพัสดุ คือ การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ออกจากการควบคุมและความรับผิดชอบของผู้ใช้หรือฝ่ายบริหารพัสดุ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพัสดุที่มีอยู่ในครอบครองเสื่อมสภาพ ล้าสมัย สูญหาย หรือมีไว้เกินความต้องการ ซึ่งการจำหน่ายพัสดุดังกล่าวจากบัญชีนับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ แต่ถึงจะเป็นกิจกรรมสุดท้ายก็มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นอย่างมาก การจำหน่ายพัสดุเกิดได้จากกรณีต่าง ๆ ดังนี้

กรณีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ เกิดการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพิจารณาแนวโน้มของความต้องการและการสะสมของพัสดุนั้น บางครั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงไป

กรณีพัสดุล้าสมัย เป็นพัสดุที่ตกค้างหรือเหลือใช้ เนื่องจากมีพัสดุนั้นใหม่กว่ามาทดแทน ซึ่งดีกว่าทั้งในด้านรูปแบบและสมรรถนะ

กรณีพัสดุเสื่อมคุณภาพหรือหมดอายุ หลังจากที่ใช้พัสดุถูกใช้งานมานานแล้ว หรือเก็บสำรองไว้นาน ๆ พัสดูก็น่าจะหมดสภาพการใช้งานเนื่องจากผุพังเน่าเปื่อยไปตามอายุ

กรณีเศษวัสดุที่เหลือจากการใช้งาน ในการผลิตเครื่องใช้หรือครุภัณฑ์ต่าง ๆ จะมีเศษวัสดุที่เหลือจากการตัด เจาะ กลึง หลอม ฯลฯ รวมทั้งวัสดุที่ผ่านการใช้งานแล้ว

กรณีที่ผลิตออกมาแล้วใช้ไม่ได้ พัสดุดังกล่าวดังกล่าวไม่ได้มาตรฐาน หรือเกิดจากการบรรจุหีบห่อไม่ดี ทำให้พัสดุเสียหาย เสื่อมคุณภาพ

กรณีการยุบหรือลดคนงานในหน่วย มีผลทำให้มีวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้ได้

วิธีการจำหน่ายพัสดุ มีดังนี้

๑) การแจกจ่ายอีกครั้งหนึ่ง คือ เมื่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมีพัสดุเหลือใช้ ก็ควรตรวจสอบดูว่าหน่วยงานอื่นมีความต้องการพัสดุประเภทดังกล่าวหรือไม่ หากพบว่ามี ก็ให้กระทำ ๒ วิธี คือ

๑.๑) ส่งไปให้หน่วยจำหน่ายพัสดุกกลาง ซึ่งจะทำการแจกจ่ายไปอีกครั้งหนึ่ง ตามความต้องการของหน่วยอื่น

๑.๒) หน่วยงานที่มีพัสดุเหลือใช้จัดส่งโดยตรงไปให้แก่หน่วยงานที่กำลังขาดพัสดุประเภทนั้น ๆ ทันที

๒) การแลกเปลี่ยน หมายถึง การนำเอาพัสดุประเภทเดียวกันไปแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นหรือแลกเปลี่ยนเอาของใหม่มาใช้โดยการเพิ่มเงินให้แก่ผู้ขาย การแลกเปลี่ยนนี้อาจทำกับพัสดุต่างประเภทกันได้ด้วย แต่อาจลำบากในทางปฏิบัติมากกว่าพัสดุประเภทเดียวกัน

^{๑๓๗}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๓๒๒.

๓) การดัดแปลงไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น เป็นการนำเอาของซึ่งใช้ประโยชน์อย่างหนึ่งไปใช้อีกอย่างหนึ่ง เช่น เศษวัสดุที่เหลือจากกระบวนการผลิตหรือของที่ใช้แล้ว นำไปดัดแปลงเพื่อขายหรือใช้ประโยชน์ด้านอื่น เช่น กระจบอง น้ำมัน เศษเสื้อผ้า ฯลฯ โดยพิจารณาว่าการดัดแปลงจะทำให้ได้กำไรหรือใช้ประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่

๔) การนำกลับมาใช้อีก เช่น ของที่ใช้หมดแล้วนำมาแก้ไขหรือบรรจุใหม่ และใช้ได้เหมือนของใหม่โดยใช้ส่วนที่หุ้มห่ออันเดิม เช่น ปากกาลูกกลิ้ง กระสุนปืน ขวดน้ำอัดลม ฯลฯ

๕) การขายลดราคา เมื่อหน่วยงานมีพัสดุเหลือใช้มากและได้รวบรวมไว้เป็นจำนวนมากพอที่จะขายได้ ก็จัดการขายทอดตลาดและเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทั่วไปประมูลซื้อ

๖) การบริจาคหรือแจกเป็นอนินันทนาการโดยการมอบให้แก่หน่วยงานอื่นในสังกัดเดียวกันหรือหน่วยราชการหรือองค์การเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์หรือมอบให้แก่สถานศึกษา ฯลฯ

๗) การทิ้งทำลาย เมื่อไม่สามารถดำเนินการตามวิธีทั้ง ๖ ข้อที่กล่าวมา ขั้นสุดท้ายคือการทิ้งหรือทำลาย เนื่องจากไม่สามารถใช้ต่อไปได้ หรือเมื่อเก็บไว้อาจเกิดโทษหรือเป็นอันตราย

๘) การจำหน่ายบัญชีสูญ ในกรณีที่ของสูญหายเนื่องจากถูกภัยธรรมชาติหรือโจรกรรมหน่วยผู้ใช้ (รวมทั้งผู้เก็บรักษา) มีหน้าที่ต้องพิจารณาว่าของสิ่งใดควรจะตัดออกจากบัญชีเพื่อนำไปขายโอน ให้ ฯลฯ พร้อมแจ้งให้หน่วยจำหน่ายทราบทันที หน่วยจำหน่ายทำหน้าที่จำหน่ายของตามวิธีการต่าง ๆ ควบคุมการตัดบัญชี ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพ และคิดค่าเสื่อมราคาด้วย^{๑๓๘}

ดังนั้น การจำหน่ายพัสดุจึงเป็นการหาวิธีใช้ประโยชน์จากพัสดุจนถึงวาระสุดท้าย นับเป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษา และสามารถหมุนเวียนพัสดุใหม่ให้มีประสิทธิภาพกว่า เข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการเสมอ หากไม่มีการจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชีก็จะทำให้หน่วยงานนั้นกลายเป็นคลังพัสดุที่เก็บแต่ของเก่า ๆ ไปในที่สุด

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการบริหารงานพัสดุในประเทศไทยในปัจจุบัน ยังคงประสบปัญหาเนื่องจาก หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุมักไม่ได้จัดทำแผนดำเนินการ มีลักษณะเป็นไปในเชิงรับ ไม่มีแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ^{๑๓๙}

สรุปได้ว่า วัสดุและอุปกรณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร จำเป็นต่อการดำเนินกิจการในรูปแบบของปัจจัยการผลิต ซึ่งในการบริหารภาครัฐใช้คำว่าพัสดุ และการบริหารงานพัสดุ ได้แก่ การจัดการให้พัสดุซึ่งประกอบด้วยครุภัณฑ์และวัสดุถึงมือผู้ใช้ได้ทันเวลาตามปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องและสถานที่ที่ต้องการ โดยลักษณะของวงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การงบประมาณ ไปจนถึงการบำรุงรักษา ซึ่งตามทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีการจัดหา มีการแจกจ่าย และมีการบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีหรืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ

^{๑๓๘} ศิวพร มั่นทุกานนท์, *การบริหารงานพัสดุ*, หน้า ๓๘๗-๓๙๒.

^{๑๓๙} สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย, *ครบรอบ ๒๕ ปี สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย*, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๕๕), หน้า ๒๑๘-๒๒๐.

(๔) การจัดการ (Management)

การจัดการ คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๑๔๐} โดยประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๔๑} เป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ^{๑๔๒} โดยอาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ^{๑๔๓} อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีคำศัพท์ใกล้เคียงกันที่ใช้อยู่สองคำ คือ การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือ การบริหาร มักใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่าจัดการ มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน^{๑๔๔} ดังนั้น ในประเด็นนี้จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการไว้ ดังนี้

ก. แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach)

แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันจะเป็นการเพิ่มความสำเร็จโดยรวมให้แก่องค์การ โดยหลักสำคัญของแนวคิดแบ่งออกได้เป็น ๒ เรื่อง คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้^{๑๔๕} แบ่งออกเป็น ๓ แนวคิดด้วยกัน ประกอบด้วย การจัดการแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) และการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Management)^{๑๔๖} ดังนี้

๑) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้ได้นำวิธีการที่มีหลักในด้านการจัดการมาดำเนินการจัดองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

^{๑๔๐} Ernest Dale, **Management: Theory and Practitice**, (New York: McGraw-Hill, 1993), p. 4.

^{๑๔๑} P. Robbins Stephen and M. Coulter, **Management**, p. 6.

^{๑๔๒} พยอมน วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๔๓} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๑๔๔} กมล ภูประเสริฐ และคณะ, **การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ม.ป.ป), หน้า ๕.

^{๑๔๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๑๔๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๑๒-๑๓.

๑.๑) แนวคิดของ Fredrick W. Taylor

Fredrick W. Taylor นักคิดชาวสหรัฐอเมริกาที่ได้ชื่อว่าบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดย Taylor ได้ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) ที่มีส่วนสัมพันธ์กันอันทำให้การทำงานได้ผลดีมากที่สุดภายใต้เวลาที่ใช้ไปน้อยที่สุด สามารถสรุปได้ ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเพื่อกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับการทำงาน
- การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การแยกงานออกเป็นภารกิจย่อย ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขั้นตอนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน
- ใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการทำงานแทนหลักทั่วไปที่ปล่อยให้ปฏิบัติตามธรรมชาติ
- มุ่งความร่วมมืออย่างจริงจังจากกำลังแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานทั้งหมดจะถูกทำบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์
- มีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ของงานที่จะทำแต่ละอย่าง โดยกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทน และมีการจูงใจส่วนที่เกินมาตรฐานทั่วไป
- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน
- มีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานให้มีการช่วยเหลือที่ต่อกันโดยเน้นความเท่าเทียมกันในงานและความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน

๑.๒) แนวคิดของ Henry L Gantt

Henry L. Gantt ได้ร่วมทำงานกับ Taylor ในช่วงปี ค.ศ. ๑๘๘๗ โดยแนวคิดของ Gantt คล้าย ๆ กับแนวคิดของ Taylor ที่สนใจการพัฒนาในเรื่องการจัดการและคนงาน แต่แตกต่างจาก Taylor ที่ Gantt ให้ความสนใจในความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ของคนงานมากขึ้น ซึ่งได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้างของงานและระบบการจ่ายโบนัสมาใช้ โดยเขามองว่าระบบการจ่ายค่าจ้างของ Taylor เป็นการลงโทษคนงานที่มีประสิทธิภาพของงานน้อยที่ไม่สามารถไปถึงมาตรฐาน เพราะคนงานเหล่านี้จะได้ผลตอบแทนในอัตราต่ำ ทั้งนี้เพราะ Taylor จะยึดหลักการทำงานมากได้มากทำงานน้อยได้น้อย ส่วนระบบที่ Gantt พัฒนาขึ้นเป็นการประกันค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะได้รับ ไม่ว่าเขาจะทำงานถึงมาตรฐานหรือไม่ก็ตาม^{๑๔๗}

งานของ Gantt ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีที่สุดคือการพัฒนาวิธีการอธิบายแผนงานโดยกราฟเรียกว่า ผังแกนต์ (Gantt Chart) ที่แสดงส่วนของงานที่จะต้องทำให้เสร็จสิ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดซึ่งนำมาใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปแบบของเทคนิคในปัจจุบัน คือ โปรแกรม PERT (Programme Evolution and Review Technique)^{๑๔๘}

^{๑๔๗} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๔๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, หน้า ๔๓.

๑.๓) แนวคิดของ Frank B. and Lillian M. Gilbreth

Frank B. and Lillian M. Gilbreth เป็นสามีภรรยาทั้งคู่ได้เป็นผู้สร้างแนวคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ไว้มาก กล่าวคือ

- วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของมนุษย์ สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลได้
- การศึกษาเวลา เป็นการศึกษาว่า จะใช้เวลานานเท่าใดที่คนงานคนหนึ่งจะใช้เพื่อให้งานแต่ละงานเสร็จสมบูรณ์
- การศึกษาการเคลื่อนไหว เป็นการศึกษาโดยการกระจายงานออกเป็นภารกิจย่อย และตัดภารกิจส่วนที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนออกจากรายการ
- มีการใช้จิตวิทยาอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงการสื่อสารในที่ทำงาน มีการสร้างสิ่งจูงใจและความพึงพอใจในงานรวมถึงการฝึกอบรมด้านการจัดการ
- ให้ความสำคัญกับกฎหมายด้านความปลอดภัยในที่ทำงานรวมถึงการให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร และเรื่องของแรงงานเด็ก

๑.๔) แนวคิดของ Harrington Emerson

Harrington Emerson ได้เน้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และจัดความสูญเสียเปล่า โดยวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์พร้อมทั้งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร โดยได้กำหนดหลักการและวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
- ใช้หลักเหตุผลในการพัฒนาขีดความสามารถ
- พร้อมรับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน
- มีระเบียบวินัยในการจัดการองค์กร
- ให้ความยุติธรรมเสมอเหมือนกัน
- มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และถูกต้องแม่นยำ
- ความรวดเร็วของการสื่อสาร
- ความมีมาตรฐานของงานและตรงตามเวลาที่กำหนดให้
- การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- งานทุกประเภทมีการกำหนดมาตรฐานเป็นรูปแบบไว้ชัดเจน
- ภารกิจของงานมีระบบถูกต้องและระบุเป็นสายลักษณะอักษร
- การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ทำงานเสร็จสมบูรณ์^{๑๔๔}

๒) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) มีแนวคิดว่าการจัดการเป็นกระบวนการทำงานที่มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนซึ่งกำหนดในการบริหารองค์กร แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

^{๑๔๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

๒.๑) แนวคิดของ Henri Fayol

Henri Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศส ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) อันเป็นการจัดการระบบงานที่ซับซ้อนซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดการทรัพยากร การสั่งการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบระบบปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ปัญหาการผลิต Fayol ได้เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการประกอบด้วยภารกิจหลัก ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC หรือ POC^๓ ได้แก่

- การวางแผน (Planning)
- การจัดองค์การ (Organizing)
- การบังคับบัญชา (Commanding)
- การประสานงาน (Coordinating)
- การควบคุม (Controlling)^{๑๕๐}

Fayol ได้นำเสนอหลักการจัดการ (Principles of Management) มี ๑๔ ข้อ ซึ่งเป็นการกำหนดจากประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงานของเขาเอง โดยหลักการดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

- การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยถือตามความถนัด ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หลักการนี้เห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรคำนึงถึงความพอเหมาะของการทำตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ดี

- ระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ข้อตกลงต่าง ๆ นี้ ต้องเป็นที่ชัดเจน ยุติธรรมและการลงโทษต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรมที่สุด

- เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการนี้ถือว่าในการทำงานใดก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการสั่งงานได้เป็นอย่างดี

- การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) หลักการนี้ถือว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ไม่ยากนัก

- การถือประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Interest) โดยถือหลักแห่งความปรองดองและประสานผลประโยชน์ ซึ่งต้องคำนึงความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

- การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

^{๑๕๐} อ่างแล้ว.

- การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเหมาะสม นั่นก็คือ องค์การมีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม

- สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาเหมาะสม เพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัวรวดเร็ว

- การจัดลำดับ (Order) การจัดองค์การที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน

- ความเสมอภาค (Equity) การจัดการใช้หลักความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนรวมถึงการใช้หลักแห่งความมีเมตตาและความยุติธรรมควบคู่ไปด้วยกัน

- ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายโดยไม่จำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคง การที่มีการออกจากงานมาก เป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ

- ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนางานร่วมกันและทำให้เกิดการยอมรับกันและกันได้

- ความสามัคคี (Union is Strength) หลักข้อนี้เน้นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสำนึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรู้จักสร้างทีมงาน การมีกิจกรรมร่วมกันที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพของสมาชิกทั้งมวลในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมที่ยิ่งใหญ่ได้^{๑๕๑}

๒.๒) แนวคิดของ Oliver Sheldon

Oliver Sheldon เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับคน กองทัพ และบริษัทเอกชน ได้เขียนหนังสือปรัชญาของการจัดการ (The Philosophy of Management) โดยสาระสำคัญได้แก่

- การบริหาร (Administration) มีความแตกต่างกันกับการจัดการ (Management)

- การนำแนวคิดด้านจริยธรรมทางสังคม (Social Ethics) เข้ามาบูรณาการกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

- ต้องมีการกระตุ้นให้องค์การทางธุรกิจจำหน่ายสินค้าควบคู่ไปกับการบริการด้วย

- การจัดการทางอุตสาหกรรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริการเพื่อสังคม

จากแนวคิดของ Oliver Sheldon ดังกล่าวข้างต้นนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสุดท้ายได้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งขององค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperated Social Responsibility = CSR) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เอง ทำให้การจัดการได้รับการยกย่องและยอมรับความเป็นวิชาชีพค่อนข้างสูง^{๑๕๒}

^{๑๕๑} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๕-๑๗.

^{๑๕๒} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๔๕.

๒.๓) แนวคิดของ Jame D. Mooney

Jame D. Mooney ได้มีผลงานหนังสือชื่อว่า หลักการจัดองค์การ (Principles of Organization) และเป็นผู้แต่งร่วมในหนังสือที่มีชื่อว่า Onward Industrial ซึ่งกล่าวถึงพัฒนาหลักการ ๓ ประการในการจัดองค์การ ประกอบด้วย

- หลักการประสานงาน (The Principle of Coordination)
- หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle)
- หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle)

กล่าวได้ว่า หลักการ ๓ ประการนี้เป็นหลักการร่วมกันของทุกองค์การ Mooney ได้ยกตัวอย่างองค์การต่าง ๆ มาสนับสนุน เช่น สถาบันทางศาสนา องค์การของรัฐบาล กองทัพ และองค์การทางธุรกิจ จากตัวอย่างต่าง ๆ ที่ Mooney กล่าวมานั้นถือได้ว่ามีส่วนพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการซึ่งเป็นรากฐานการเกิดทฤษฎีองค์การและการจัดการดังที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบันอีกด้วย^{๑๕๓}

๓) การจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) จัดว่าเป็นการจัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ (Order) ตรรกวิทยาหรือเหตุผล (Logic) และกฎหมาย (Legitimate Authority) แนวคิดนี้เป็นของ Max Weber ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ศึกษาและคิดค้นทฤษฎีระบบราชการขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการ โดยกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน องค์การที่เป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber มีลักษณะดังนี้

๓.๑) การแบ่งงานกันทำ (Clear Division of Labor) ภารกิจงานทั้งปวงจะถูกแบ่งออกให้มากยิ่งขึ้น มีความเป็นเฉพาะเจาะจง ทำให้องค์การสามารถใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒) สายการบังคับบัญชาชัดเจนตามอำนาจหน้าที่ (Clear Hierarchy of Authority) องค์การทางราชการจะมีโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมพีระมิด ซึ่งจัดลำดับของตำแหน่งงานตามอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า

๓.๓) กฎระเบียบและวิธีการที่เป็นทางการ (Formal Rules and Procedures) มีการออกกฎระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมดที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด

๓.๔) ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การทำงานยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง ผลงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ กฎระเบียบจะนำมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่นิยมเล่นพรรคเล่นพวก

๓.๕) ระบบคุณธรรม (Merit System) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก รวมถึงการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย^{๑๕๔}

^{๑๕๓} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๗.

^{๑๕๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๔๘.

ข. แนวคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นแนวคิดทางการจัดการที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์กร จึงเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ตัวคนหรือบุคคลภายในองค์กร รวมถึงความเป็นผู้นำ และผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์กร แนวคิดนี้เกิดขึ้นในปลายศตวรรษที่ ๑๘ ต่อเนื่องถึงศตวรรษที่ ๒๐^{๑๕๕} โดยมีทฤษฎีที่สำคัญของนักคิดหลายท่าน ได้แก่

๑) ทฤษฎีการจัดการจิตวิทยาอุตสาหกรรมของ Hugo Munster Berg

Hugo Munster Berg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญเรื่องจิตวิทยาในการเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการจูงใจโดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า

๑.๑) วิธีการค้นหาคูบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

๑.๒) ลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพึงพอใจสูงสุดและมากที่สุด

๑.๓) วิธีการทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อคนงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เน้นความสำคัญที่ตัวคนงานและหวังที่จะลดเวลาทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^{๑๕๖}

๒) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo

Elton Mayo เป็นนักวิจัยชาวสหรัฐอเมริกาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เขาพร้อมกับคณะได้ศึกษาวิจัยที่โรงงาน Hawthorne ผลการศึกษาทดลองครั้งนี้ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานขึ้นมาใหม่ ได้แก่

๒.๑) คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ จะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรมิได้

๒.๒) รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

๒.๓) ความสามารถในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย

๒.๔) อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน^{๑๕๗}

๓) ทฤษฎีระบบสังคมในการจัดการของ Chester I. Barnard

ทฤษฎีนี้เป็นผลจากการที่ Chester I. Barnard ได้บริหารงานที่บริษัทมานาน และได้มีผลงานเป็นหนังสือชื่อ หน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Function of Executive) โดยเขามองคนทั้งระบบ ในเบื้องต้น Barnard ศึกษาปัจเจกชนก่อน ถัดมาจึงสนใจระบบความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรกับองค์กร และท้ายสุดระบบที่มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีนี้ได้ดังนี้

๓.๑) มนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดด้านกายภาพและชีวภาพ จึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่ม

๓.๒) การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

^{๑๕๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๐.

^{๑๕๖} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๕๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๕๑.

๓.๓) องค์การแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) และองค์การที่ไม่มีรูปแบบ (Informal Organization) ต้องจัดองค์การให้เหมาะสม

๓.๔) หน้าที่ของฝ่ายบริหารจะดำเนินการภายในขอบข่ายการบริหารงานและพยายามจัดวางตำแหน่งของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสมดุลแห่งอำนาจขึ้นในองค์การ

๓.๕) การดำเนินการในการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง การร่วมแรงร่วมใจเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ และผู้นำจำเป็นต้องใช้อำนาจในการดำเนินการ^{๑๕๘}

๔) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการหรือทฤษฎีจิตใจของ Abraham Maslow

ทฤษฎีนี้ Abraham Maslow มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นการจูงใจอีกต่อไป และจะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการนั้น

พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ดังนั้น การจัดการในองค์การจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดย Maslow มองว่าคนเรามีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการ ได้แก่

๔.๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

๔.๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

๔.๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

๔.๔) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)

๔.๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการงาน (Self-Actualization Needs)^{๑๕๙}

๕) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor เป็นศาสตราจารย์และอธิการบดีที่มีชื่อเสียงมากของ M.I.T. ได้ให้กำเนิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ๒ ทฤษฎี กล่าวคือ

๕.๑) ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- ไม่ชอบการทำงาน
- ขาดความกระตือรือร้น
- ขาดความรับผิดชอบ
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- พอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ

๕.๒) ทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- เต็มใจที่จะทำงาน
- มีความรับผิดชอบ
- สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง ควรให้ตนเอง

ควบคุมตนเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งวิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้แก่พนักงานและให้เขามีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้^{๑๖๐}

^{๑๕๘} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๕๓-๕๔.

^{๑๕๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

^{๑๖๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

ดังนั้น การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) เป็นการศึกษากิจการโดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่สามารถพิสูจน์ได้โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ หลักจิตวิทยา หลักสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ทำให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) ซึ่งเป็นการศึกษาที่เน้นถึงผลกระทบที่องค์การมีต่อสมาชิกและผลกระทบที่สมาชิกมีต่อองค์การ

การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่สามารถนำหลักการและวิธีการทางนี้ไปบูรณาการใช้ในการจัดการองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ เพราะโดยที่ที่สุดต้องถือว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้^{๑๖๑}

ค. แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach)

แนวคิดนี้ เป็นการนำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจทางการจัดการ อาจเรียก อีกอย่างหนึ่งได้ว่า Operation Research หรือ Management Science ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการนำคณิตศาสตร์มาช่วยคำนวณการยิงอาวุธในสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามยุติจึงแพร่หลายเข้ามาใน ทางธุรกิจ เช่น การใช้สถิติมาประยุกต์ในงานธุรกิจ^{๑๖๒}

เมื่อกล่าวโดยละเอียดเพิ่มเติมจะทำให้เห็นได้ว่า แนวคิดนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการจัดการ เช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต พัฒนาตลาดในอุตสาหกรรม การจัดการเชิงปริมาณประกอบด้วยวิทยาการที่สำคัญ คือ

๑) วิทยาการจัดการ (Management Science) หรือการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation Research) วิทยาการจัดการนี้ได้ประยุกต์ใช้โมเดลคณิตศาสตร์และสถิติในสถานการณ์จัดการต่าง ๆ ตัวอย่างคือ ทฤษฎีการจัดลำดับแถวรอคอย (Queuing Theory) และโมเดลสถานการณ์จำลอง (Simulation Modal)

๒) แนวคิดการจัดการปฏิบัติการ (Operations Management) เป็นการศึกษาวิธีการซึ่งองค์การแปรสภาพทรัพยากรนำเข้าเป็นรายวัน ออกมาเป็นผลผลิต เป็นการจัดการที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงการช่วยองค์การในการควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการใช้เทคนิคตารางเวลาเพื่อช่วยผู้บริหารในการวางแผนการผลิตอีกด้วย^{๑๖๓}

การจัดการเชิงปริมาณ (Quantitative Management Approach) เป็นการนำเทคนิคและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปพัฒนาด้วยการใช้การวัด การใช้สูตรคณิตศาสตร์และสถิติมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาทางการจัดการ และในขณะเดียวกันสามารถนำการจัดการลักษณะนี้ไปส่งเสริมในการเพิ่มผลผลิตในทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี^{๑๖๔}

^{๑๖๑} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๑.

^{๑๖๒} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๑.

^{๑๖๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๖๔} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๒.

ง. แนวคิดการจัดการเชิงระบบ (System Approach)

คำว่า ระบบ หรือ System หมายถึง องค์ประกอบที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelated) และขึ้นตรงต่อกันด้วย (Interdependent) เฉพาะอย่างยิ่งในองค์การระบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งโดยปกติองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อม และจะทำการแปรรูป (Transform Process) หรือดำเนินการผลิตให้ออกมาเป็นผลผลิต (Output) แล้วป้อนกลับไปสู่สิ่งแวดล้อม (Feedback) อันจะเป็นวัฏจักรแห่งการจัดการเช่นนี้ ทฤษฎีระบบสามารถนำมาช่วยจัดการองค์การด้วยองค์ประกอบ ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการประกอบ ด้วยทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน คือ เงิน ทรัพยากรทางข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรทางเทคโนโลยี

๒) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) หมายถึง ขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการแปรรูปอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ภารกิจในการจัดการ เทคโนโลยี และวิธีการทำงาน กระบวนการผลิต

๓) ผลผลิต (Outputs) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการแปรรูปที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ประกอบ ด้วย ผลผลิตและบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงิน คือ กำไร ขาดทุน ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานของบุคลากร และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

๔. การป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรรูปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) นับว่าเป็นระบบที่เป็นเครื่องมือการจัดการที่มุ่งการจัดเก็บ การจัดระเบียบ และการกระจายข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองหน้าที่ของการจัดการ หรือตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร เฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในปัจจุบันมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารใช้ MIS มาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์งานองค์การ ลูกค้า และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ^{๑๖๕}

จ. แนวคิดการจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach)

ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ถือว่า การจัดการที่ผู้จัดการจะปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์โดยมีหลักการของแนวคิด ดังนี้

๑) ทฤษฎีทางการจัดการต่าง ๆ แม้ว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การทุกสถานการณ์และเป็นสากลนั้น แต่จากการวิจัยทางการจัดการพบว่า มิใช่เป็นเช่นนั้น อาทิ หลักการแบ่งงาน ทำให้เกิดความล่าช้า หรือหลักการที่เหมาะสมกับองค์การใหญ่ไม่เหมาะสมกับองค์การเล็ก ดังนั้น หลักการจัดการทั้งหลายจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและเทคนิคการจัดการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น^{๑๖๖}

^{๑๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๖๖} วัชร สกวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๓.

๒) นักทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการประสมประสาน ๔ แนวคิดด้านการจัดการที่สำคัญเข้าด้วยกัน ได้แก่ แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ และแนวคิดการจัดการเชิงระบบ

ผลลัพธ์จากการใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์เช่นนี้ จะทำให้ผู้บริหารมีเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาช่วยพัฒนางานขององค์การ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกลุ่มงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้จะมีประโยชน์จากการจัดการในแต่ละสถานการณ์ได้ แต่ก็มิข้อโต้แย้งที่ว่าทฤษฎีนี้ไม่มีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ สถานการณ์ทั่วไป^{๑๖๗}

ความเป็นศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ขึ้นมาก็เพราะว่าการจัดการในองค์ความรู้และวิธีการเดิมนั้น ไม่สามารถจัดการได้ต่อไป ต้องไม่ลืมว่าแต่ละองค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงบริบทของการจัดการในห้วงระยะเวลานั้น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การจัดการลักษณะผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายเข้าด้วยกันและนำมาใช้ในแต่ละสถานการณ์ย่อมทำให้การบริหารองค์การนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน^{๑๖๘}

ฉ. แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach)

ปัจจัยหลักที่เป็นพื้นฐานทำให้การจัดการได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่

- สภาพธรรมชาติแวดล้อมทางการจัดการของแนวคิดทางการจัดการที่เคยใช้กับสภาพแวดล้อมในอดีต จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะที่เปลี่ยนไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
- ขนาดขององค์การเปลี่ยนไป ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับเอกภาพในการบังคับบัญชาซึ่งเดิมเคยใช้ตัวบุคคลมาเป็นเอกภาพ ความจำเป็นในการกระจายอำนาจหน้าที่ที่มากขึ้น
- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้การจัดการต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้
- ผู้รับผิดชอบงานระดับสูงสุดคือผู้บริหารและผู้จัดการมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้คิดค้นหลักการและวิธีการนำองค์การใหม่ ๆ ไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ไม่ยาก
- หลักวิชาการทางการจัดการ หรือวิทยาการจัดการได้มีการศึกษาเรียนรู้ขยายวงกว้างออกไปถึงระดับปริญญาเอก ทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ไปมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งและทันสมัย^{๑๖๙}

อนึ่ง เป็นที่ยอมรับกันในแวดวงของการจัดการสมัยใหม่ว่า การจัดการดังต่อไปนี้เป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบันทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

๑) การจัดการที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) กล่าวคือ โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารในระหว่างประเทศที่รวดเร็วและกว้างขวาง การจัดการจะต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่มีการเคลื่อนย้ายคนและเงินทุนไปประกอบการในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น

^{๑๖๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๐-๖๑.

^{๑๖๘} สุพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๔.

^{๑๖๙} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, องค์การและการจัดการภาครัฐ, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๔.

๒) การจัดการในระบบของใช้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ระบบของเทคโนโลยีและสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนช่วยทำให้การจัดการมีระบบแบบแผน และช่วยผ่อนกำลังร่างกายของมนุษย์ได้มากทีเดียว

ในปัจจุบัน ได้มีการจัดการในองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดมาจากความจริงเสมือนที่สร้างโดยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับแนวคิดด้านการจัดการ

๓) การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM and Learning Organization : LO)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์การที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่จัดเข้าในองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของเอกสาร และความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน ประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และเป็นภูมิปัญญาของคน

การจัดการความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ที่เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการความรู้ซ่อนเร้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นการนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีต่อไปอีก ในขณะเดียวกัน เมื่อมีการจัดการความรู้แล้วก็ควรที่จะได้กำหนดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เข้ามาด้วย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้นี้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และเกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและสมาชิกมีกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ทีมงานใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่มีมากขึ้นตามลำดับ^{๑๗๐}

๔) การจัดการความหลากหลายของแรงงาน (Management and Workforce Diversity)

การจัดการกับความหลากหลายของแรงงาน หมายถึง การจัดการกับความแตกต่างทางด้านประชากร หรือสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความแตกต่างนี้เป็นเรื่องของเพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ผู้บริหาร ผู้จัดการจำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมบนความหลากหลายทางแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างดี จึงจะนำองค์การนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง^{๑๗๑}

^{๑๗๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๒๕.

^{๑๗๑} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๕๒.

๕) การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Management and Cooperated Social Responsibility : CSR)

การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การจัดการบนความรับผิดชอบต่อสังคมอันถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกองค์การจะต้องประพฤติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การ จะต้องนำองค์การให้ปฏิบัติในหนทางที่เพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น^{๑๗๒}

ขณะเดียวกันก็ต้องให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย เช่น ช่วยดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน หรือ การไม่เพิ่มภาวะโลกร้อนในการผลิตของตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมเพื่อก่อให้เกิดศีลธรรม จริยธรรม และคุณธรรมที่ฝังรากลึกในสังคม ซึ่งในปัจจุบันการช่วยเหลือสังคมด้วยการไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เรียกว่า ทำงานด้วยจิตอาสา อันเป็นการเกื้อกูลประโยชน์สุขให้แก่สังคม ทำให้สังคมนี้เป็นสังคมที่น่าอยู่ ผู้คนมีมวลรวมแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น^{๑๗๓}

๖) การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM)

การจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นแนวคิดการจัดการคุณภาพที่มีวิวัฒนาการเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๘๐-๑๙๙๐ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพ คือ Edwards Deming ได้คิดค้นและพัฒนาการแปรรูปองค์การด้านคุณภาพ (Transforming Organizations) และต่อมาได้ขยายออกไปเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM

๖.๑) ถิ่นหลักการจัดการคุณภาพโดยรวม ๕ ประการ ได้แก่

- มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ
- มีการปรับปรุงงานต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ
- มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ
- มีความถูกต้องและแม่นยำในการวัด
- มอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่^{๑๗๔}

๖.๒) ยึดเกณฑ์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติ เมื่อพิจารณาถึงปรัชญาของการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM Philosophy) พบว่า มีกฎเกณฑ์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติของการจัดการลักษณะนี้ ได้แก่

- คุณภาพเป็นงานของทุกคน
- คุณภาพมาจากการป้องกัน มิใช่มาจากการตรวจสอบ
- คุณภาพหมายถึงการบรรลุความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการ
- คุณภาพต้องการการทำงานเป็นทีม
- คุณภาพต้องการการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา
- คุณภาพเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์
- คุณภาพหมายถึงผลที่ได้รับ
- คุณภาพต้องการการวัดที่แน่ชัดถึงผลของความสำเร็จ^{๑๗๕}

^{๑๗๒} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๗๓} สุรพล สฤษดิ์พรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๗.

^{๑๗๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๔.

^{๑๗๕} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๑-๕๒.

จากการกระตุ้นการนำการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM มาใช้ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพบได้จากการนำระบบ ISO 900 มาใช้ทั่วโลก ซึ่ง ISO 900 นี้ ถือว่าเป็นมาตรฐานของคุณภาพ แม้แต่ในประเทศไทยเองก็ได้มีการนำระบบนี้มาเป็นเครื่องมือวัดการจัดการในการผลิตสินค้าและบริการของหน่วยงานภาครัฐกิจอย่างแพร่หลาย^{๑๗๖}

๗) การจัดการตามทฤษฎี Z (Theory Z)

การจัดการตามทฤษฎี Z นี้ ผู้เสนอทฤษฎี Z คือ William Ouchi เป็นแนวคิดการจัดการที่ประสมประสานระหว่างแนวคิดระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๘๑ โดยเน้นแนวคิดที่ว่าพนักงานควรมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในงานที่เขาทำ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้การจัดการวงจรคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริการแบบมีส่วนร่วม^{๑๗๗} จากการนำการจัดการตามทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารระดับโลกพบว่า ที่สหรัฐอเมริกา สวีเดน เกาหลีใต้และประเทศอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานของบริษัทเป็นอย่างดี แต่อย่างไร ก็ตาม คงต้องมีการใช้เวลาในการสำรวจการใช้ทฤษฎีนี้มากกว่านี้อีก จึงจะทำให้ได้ทราบได้ชัดเจนว่าแนวคิดของ Ouchi เกี่ยวกับเรื่องนี้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด^{๑๗๘}

๘) การจัดการแบบญี่ปุ่น (The Japanese Management Movement)

หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ พบว่า ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ทั่วโลกหันมาสนใจว่า เพราะเหตุใดจึงนำประเทศไปสู่ความยิ่งใหญ่ทางเศรษฐกิจได้รวดเร็วมาก ทั้ง ๆ ที่เพิ่งประสบความหายนะจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ มาไม่นานนัก

จากการศึกษาของนักวิชาการทั่วโลก พบว่า การจัดการของญี่ปุ่นมีลักษณะแตกต่างจากการจัดการในประเทศอื่น ๆ อาทิ

- ๘.๑) ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก
- ๘.๒) ผู้บริหารให้ความสนใจคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับการทำงาน
- ๘.๓) มุ่งความสนใจอย่างมากกับคุณภาพของสินค้าและบริการ
- ๘.๔) ผู้บริหารจะมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการคอยแต่ออกคำสั่ง
- ๘.๕) การไหลของข้อมูลข่าวสารและความคิดริเริ่มมาจากด้านล่างสู่ระดับบนเสมอ
- ๘.๖) องค์กรของญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานโดยเน้นการจ้างระยะยาวหรือตลอดชีพและไม่

เน้นเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพจากความชำนาญเฉพาะด้าน^{๑๗๙}

๙) การจัดการตามแนวคิดการปรับรื้อระบบ (Reengineering Approach)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในการปรับรื้อระบบขององค์กรเป็นการคิดทบทวนใหม่ รวมถึงขั้นตอนการเปลี่ยนใหม่ชนิดชุดรากถอนโคน เพื่อให้องค์กรนั้นก้าวเดินข้างหน้าต่อไปให้เหมาะสมกับยุคสมัยและประสบความสำเร็จด้วยดี แนวคิดนี้กล่าวถึง ๔ เรื่อง ได้แก่

^{๑๗๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๗๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๑-๖๒.

^{๑๗๘} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๗๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๑.

๙.๑) แนวคิดพื้นฐานของการปรับรื้อระบบ คือ ทำให้ทันสมัยเหมาะสมกับยุคสมัย ของเดิมเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น ๆ แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

๙.๒) การขุดรากถอนโคน คือ การลงไปถึงแก่นแท้ขององค์การทั้งระบบมิใช่แค่เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น แต่อาจต้องรื้อทิ้งของเดิมทั้งหมด คิดค้นวิธีการใหม่ทั้งสิ้น

๙.๓) การทำทันที การปรับรื้อระบบต้องทำโดยฉับไว รวดเร็ว ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่เป็นการทำอย่างก้าวกระโดดครั้งใหญ่

๙.๔) การดำเนินงานเป็นกระบวนการ การปรับรื้อระบบต้องมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ต้องรู้ว่าเรื่องใดทำก่อนหลัง มีผลเมื่อไรและอย่างไร ดังนั้น กระบวนการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการจัดการประเภทนี้^{๑๘๐}

๑๐) การจัดการองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization)

องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้มาจากแนวคิดเรื่องความจริงเสมือน (Virtuality) อันเป็นคุณสมบัติของระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสามารถในการสร้างโลกจำลองขึ้นมาให้เป็นระบบที่เหมือนจริง ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้มีประสบการณ์ในการเห็น ได้ยิน และสัมผัสคล้ายกับสิ่งที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์โดยทั่วไป

การศึกษาและทำความเข้าใจกับการจัดการองค์การเสมือนจริงจึงเป็นประโยชน์ต่อการจัดการองค์การที่ต้องการทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ หรือทรัพยากรอื่นใดในด้านกายภาพในแบบลักษณะเดิม ๆ นอกจากนี้ ยังช่วยให้การจัดการเช่นนี้สามารถกำหนดบทบาทขององค์การของตนได้อย่างเหมาะสมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของตลาดในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

ดังนั้น การจัดการองค์การในลักษณะเช่นนี้อาจปราศจากรูปร่างทางกายภาพ ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างจากการจัดการองค์การแบบดั้งเดิมโดยทั่วไป เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว การจัดการองค์การเสมือนจริงจึงเป็นการจัดการเครือข่ายขององค์การที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ทรัพยากร และสินค้าบริการ^{๑๘๑}

สรุปได้ว่า การจัดการ (Management) คือ กระบวนการจัดการองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกมีพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบันแบ่งเป็น ๖ กลุ่มแนวคิด ได้แก่ การจัดการแบบดั้งเดิม การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การจัดการเชิงปริมาณ การจัดการเชิงระบบ การจัดการเชิงสถานการณ์ และการจัดการสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม แนวคิดการจัดการในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกทั้งหมดนี้ ไม่มีรูปแบบตายตัวสำหรับใช้ในองค์การแต่ละองค์การ เพราะทุก ๆ องค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมทั้งในส่วนสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การบูรณาการผสมแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายเข้าด้วยกันและนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไปขององค์การ จึงจะเป็นหนทางให้การบริหารองค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

^{๑๘๐} นิรมล กิตกุล, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๕๑-๒๕๒.

^{๑๘๑} ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่, หน้า ๑๓๓-๑๔๕.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ความหมายของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง หน่วยการเรียนรู้ การเผยแผ่ อบรมปลูกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทยอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน มีชื่อย่อว่า ศพอ.^{๑๘๒} ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ คือ แหล่งผลิตคุณภาพของเยาวชน มีลักษณะเป็นหน่วยงานเผยแผ่ศีลธรรมทางพระพุทธศาสนาแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งในการศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เดิมเรียกว่า โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะเป็นสถานที่เปิดสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนเฉพาะในวันอาทิตย์เท่านั้น และได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นจนมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มากขึ้น และขยายไปยังวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ^{๑๘๓}

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นองค์กรเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนาองค์กรหนึ่งที่ พระสงฆ์จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นแหล่งอบรมสั่งสอนเยาวชนให้มีความประพฤติดีงาม มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นแหล่งให้ความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปใช้เป็นแนวทางการประพฤติในชีวิตประจำวันได้^{๑๘๔} โดยนัยนี้ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จึงจัดได้ว่าเป็นแหล่งสนับสนุน “การพัฒนาคน” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้องค์กรทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒^{๑๘๕}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง หน่วยการเรียนรู้ การเผยแผ่ อบรมปลูกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทยอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน มีชื่อย่อว่า ศพอ. ตามที่ระบุในระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งแต่เดิมเรียกว่า โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะเป็นสถานที่เปิดสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนเฉพาะในวันอาทิตย์เท่านั้น

^{๑๘๒} ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐, ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐.

^{๑๘๓} กรมการศาสนา, แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๑๘๔} กรมการศาสนา, กระทรวงวัฒนธรรม, คู่มือการดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย), หน้า ๗.

^{๑๘๕} กรมการศาสนา, แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, หน้า ๓๕.

๒.๒.๒ ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

โรงเรียนสอนพระพุทธศาสนา (Buddhist Sunday School) มีกำเนิดครั้งแรกที่ประเทศศรีลังกา โดยชาวอเมริกันที่หันมาสนใจพระพุทธศาสนาผู้หนึ่ง ซึ่งปรารถนาจะช่วยพุทธศาสนิกชนชาวลังกาต่อสู้กับนักเผยแผ่คริสต์ศาสนา และนโยบายเกี่ยวกับศาสนาของรัฐบาลอาณานิคมของอังกฤษ ท่านผู้นี้ คือ พันเอก เฮนรี ออลคอต(Henry S. Olcott) โดยจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๒๘ ชาวศรีลังกาเรียกโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ว่า Dhamma School หรือโรงเรียนธรรมะ^{๑๘๖}

เดิมที พันเอก เฮนรี ออลคอต (Henry S. Olcott) มิได้เลื่อมใสในพระพุทธศาสนาแต่อย่างใด แต่เมื่อได้อ่านรายงานการไต่สวนอันลือลือโลกระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์กับพระเถระชาวศรีลังกาชื่อ คุณานันทะ จึงเกิดความสนใจ ถึงกับเดินทางมาศรีลังกา มาศึกษาพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง กระทั่งมีความรอบรู้ในพระพุทธศาสนา ได้ริเริ่มโครงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเอาจริงเอาจัง หนึ่งในโครงการเหล่านั้น คือ ได้ประดิษฐ์ธงฉัพพรรณรังสี ขึ้นเป็นธงพระพุทธศาสนา และก่อตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น เป็นต้นแบบแห่งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศไทย

การไต่สวนที่อันลือลือนั้นก่อน ท่านคุณานันทะ พระภิกษุหนุ่มผู้อาจหาญได้หักล้างข้อกล่าวหาของบาทหลวงคริสต์ที่กล่าวหาว่าย้ายพระพุทธศาสนาครั้งนี้ ชื่อเดิม ไมเคิล ซิลวา ถือกำเนิดในตระกูลพอมิอันจะกิน แห่งตำบลโมโหฏีวัตตะ เมืองกอลล์ ในช่วงนั้นพระพุทธศาสนาถูกเบียดเบียนโดยพวกโปรตุเกส บังเอิญบ้านท่านอยู่ใกล้โบสถ์คริสต์ แม่เองก็อยากให้อลูกเล่าเรียนมาก ๆ จึงพาไปฝากให้เรียนหนังสือกับบาทหลวง ในขณะเดียวกันแม่ในฐานะที่เป็นชาวพุทธก็พาลูกชายเข้าวัดเป็นประจำด้วย ข้อนี้ กลับเป็นประโยชน์แก่หนุ่มไมเคิลในระยะหลัง เมื่อแม่พาไปบวชเป็นสามเณร ทำให้มีความรู้ทั้งในพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์เป็นอย่างดี เมื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักคำสอนของพระพุทธศาสนากับศาสนาคริสต์ ก็ยิ่งเห็นความล้าลึกแห่งพุทธธรรมมากขึ้น ระหว่างนั้นบรรยาการในวงการพระศาสนา กำลังตึงเครียด ชาวพุทธถูกเบียดเบียน รุกราน ถูกปฏิบัติตั้งพลเมืองชั้นสอง ถึงขั้นประกาศว่าใครมาเข้ารับได้สิทธิพิเศษในการทำงาน ใครยืนกรานเป็นพุทธอยู่ ถ้าเป็นข้าราชการก็ต้องอยู่กับที่ หรือไม่ก็ถูกหาเรื่องไล่่ออกจากราชการ ผู้หวังความเจริญก้าวหน้าจึงพากันไปเข้ารับกัน

พระสงฆ์ถูกเบียดเบียน อยู่อย่างลำบาก บางครั้งถูกนักปราชญ์คริสต์รุกรไล้ด้วยวาตะคารม และตรรกะอันยอกย้อน ไม่สามารถโต้ตอบกับพวกเขาได้ รัฐเองก็ประกาศห้ามทำพิธีสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา ในขณะที่ชาวคริสต์เฉลิมฉลองในวันสำคัญของเขาอย่างเต็มที่ แต่พระพุทธศาสนาได้เลื่อมโทรมอย่างขนาดหนัก

สามเณรคุณานันทะได้ชักชวนให้ชาวพุทธยืนหยัดในพระพุทธศาสนา ด้วยการออกไปเทศนาสั่งสอนปลุกขวัญกำลังใจให้ชาวพุทธเชิดชูคำสอนของพระพุทธศาสนาท่ามกลางวิกฤต ด้วยสติปัญญา หาทางกอบกู้พระพุทธศาสนา ชื่อเสียงของสามเณรก็ขจรขจายไปอย่างรวดเร็ว ว่ามีสามเณรตัวเล็ก ๆ ผู้เชี่ยวชาญในพระพุทธศาสนา มีวาตะคารมคมคายแสดงธรรมได้อย่างไพเราะ และกล้าหาญชูธงแห่งพระรัตนตรัย อย่างไม่เกรงภัยใด ๆ ทั้งสิ้น

^{๑๘๖} จานงค์ ทองประเสริฐ, ใครจะกุมชะตาเอเชีย พระพุทธศาสนาหรือคอมมิวนิสต์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สภาสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

สามเณรได้เดินทางไปกรุงโคลัมโบ ประจำอยู่ที่วัดที่ปทุตมาราม (วัดแห่งนี้พระองค์เจ้าปฤษฎางค์ มาผนวชและจำพรรษาอยู่ที่วัดนี้จนสิ้นพระชนม์) ได้รับการอุปสมบทเป็นภิกษุมีฉายาว่า คุณนันทะ ด้วยความเป็นผู้รู้เขา รู้เรา อันเป็นจุดแข็งของท่าน กอปรกับความเป็นนักพูดนักเทศน์ที่มีวาทะคารมคมคาย ในที่สุดท่านได้รับคำทำของนักปราชญ์ฝ่ายคริสต์ มีบาทหลวงเดวิด เดอซิลวา และคณะได้ว่าที่อันลือลั่นที่เมืองปานาทุรา เป็นเวลาสามวัน เนื้อหาเป็นเรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ลึกซึ้ง เช่น อาทปปัจจยตา กรรม นิพพาน อนัตตา ที่คนนอกพระพุทธศาสนาเข้าใจด้วยระดับความรู้อันผิวเผิน และหาช่องตำหนิตีเดียว่า พระพุทธเจ้าทรงสอนเรื่องขัดกับความเป็นจริงเชื่อถือไม่ได้ ท่านคุณนันทะ ถือโอกาสชี้แจงหลักการแห่งพระพุทธศาสนาอย่างละเอียดลึกซึ้ง ให้เข้าใจกระจ่างทุกประเด็น เป็นการประกาศเกียรติคุณแห่งพระพุทธศาสนาให้เรื่องรองสง่างามท่ามกลางหมอกควันแห่งปรีชาพา (การกล่าวร้ายด้วยความเข้าใจผิด) การได้ว่าทศครั้งนี้มิได้จำกัดอยู่แค่ประเทศศรีลังกา หากมีการบันทึกถ่ายทอดตีพิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่ทั่วโลก โดย ดร.พีเบิลส์ ซึ่งมาศรีลังกาในช่วงที่มีการได้ว่าทศนี้ ได้บันทึกรายละเอียดเผยแพร่

เมื่อ พันเอก เฮนรี ออลคอต (Henry S. Olcott) เดินทางมาศรีลังกา ศึกษาพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมจนแตกฉาน ได้ร่วมมือกับพระสงฆ์และผู้รู้ชาวศรีลังกาตั้งโรงเรียนสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น ช่วงระยะเวลาเพียงสามปี ก็ขยายถึง ๑๔๙ โรงเรียน ออกรัตนสารพระพุทธศาสนาภาษาสิงหลและภาษาอังกฤษเผยแพร่ ฉบับภาษาอังกฤษชื่อว่า The Buddhist และได้เรียกร้องสิทธิทางศาสนาที่ถูกบั่นรอนให้กลับคืนมา คือ สิทธิในการประกอบพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา หลังจากถูกฝ่ายรัฐสั่งห้ามมายาวนาน วันวิสาขบูชา ที่ชาวศรีลังกาเรียกว่า เวศาช (Vesak) ได้รับการเฉลิมฉลองอีกครั้งและเป็นการกลับมาอย่างยิ่งใหญ่ผลักดันให้รัฐบาลประกาศเป็นวันหยุดราชการ ๗ วัน ในสัปดาห์แห่งวันเวศาช (Vesak) นี้ ชาวศรีลังกาทั้งเด็กและผู้ใหญ่จะนุ่งขาวห่มขาวเข้าวัด รักษาศีล ๕ ศีล ๘ เป็นภาพที่งดงามมาก ตามบ้านเรือนและบริษัทห้างร้าน จะปักธงฉัพพรรณรังสี ปลิวไสว^{๑๘๗}

ในประเทศศรีลังกานั้น โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิชัยญาณ เป็นโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่ใหญ่ที่สุด มีนักเรียนจำนวน ๖,๐๐๐ คน ตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงชั้นมัธยมปลาย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งนี้ก่อตั้งมา ๓๖ ปี มีครูประจำ ๒๕๐ รูป/คน มีเจ้าหน้าที่ ๑๕๐ คน ครูประจำการอยู่ ๒๕๐ รูป/คน มีผู้ช่วยผู้สนับสนุนหรือว่าเจ้าหน้าที่อีก ๑๕๐ ครูประจำการเหล่านี้เรียนพุทธศาสนา มีพระสงฆ์ ๑๒ รูปเป็นครูประจำ เพราะโรงเรียนกำหนดคุณวุฒิพระสงฆ์ที่จะเป็นครูสอนว่าต้องจบปริญญาโทขึ้นไป

ครูแบ่งเป็นสามประเภทคือ ครูกิตติมศักดิ์ ครูประจำและครูช่วยสอน คณะครูส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ที่อาสาสมัครมาทำหน้าที่ มีทั้งข้าราชการครูบำนาญ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา ต่างคนต่างมีศรัทธามาร่วมกันสอน ครูที่อาสาเข้ามาสอนต้องผ่านการคัดเลือกอย่างพิถีพิถัน คุณสมบัติที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี ครูประจำการที่จะสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนทั่วไปได้นั้นต้องจบปริญญาสาขาพระพุทธศาสนาหรือไม่ก็ต้องสอบได้ประกาศนียบัตรชั้นธรรมาจารย์

^{๑๘๗} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, ผู้ให้กำเนิดศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, [ออนไลน์], < <http://board.palungjit.com> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

ประเทศศรีลังกาจะจัดให้มีการสอบเทียบความรู้ด้านพระพุทธศาสนาในระดับชาติ เรียกว่า Dhamma Exam ทุกปี ซึ่งพอเทียบได้กับการสอบธรรมศึกษาบ้านเรา เยาวชนศรีลังกาจะพยายามสอบผ่านธรรมศึกษานี้ก่อนจบชั้นมัธยมปลาย แต่ละปีมีเยาวชนศรีลังกาเข้าสอบธรรมศึกษานี้ประมาณ ๓ ล้านคน เมื่อสอบได้ธรรมศึกษาแล้ว เยาวชนศรีลังกาสามารถเรียนเรื่องการสอนพระพุทธศาสนาเพื่อสมัครสอบในระดับชาติในขั้นที่สูงขึ้นไป ใครที่สอบผ่านระดับนี้จะได้ประกาศนียบัตรธรรมมาจริยะ ซึ่งเป็นใบรับรองว่าเขาสามารถเป็นครูสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนใดก็ได้ ประกาศนียบัตรธรรมมาจริยะเป็นเหมือนใบอนุญาต (Licenses) สำหรับครูผู้ต้องการสอนวิชาพระพุทธศาสนา

การจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของประเทศศรีลังกา มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการ คือ เพื่อนุพุทธศาสนา และเพื่อต่อต้านคริสต์ศาสนา โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นนี้มีลักษณะเป็นสถาบันอาสา คือ คณะครูและอาจารย์ทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ มีทั้งฆราวาสและพระภิกษุ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและศาสนาซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของสมาคมยุวพุทธิก (Young Men Buddhist Association หรือ Y.M.B.A.)^{๑๘๘}

โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิชัยญาณประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเพราะพิถีพิถันในการเลือกครูประจำที่ที่ต้องจบปริญญาสาขาพระพุทธศาสนาหรือสอบได้ประกาศนียบัตรชั้นธรรมมาจริยะ นอกจากนี้ โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ศรีวิชัยญาณยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ ๕ ข้อซึ่งง่ายต่อการประเมินผล ดังนี้

ข้อที่ ๑ ส่งเสริมให้เด็กทุกคนรักษาเบญจศีลหรือศีล ๕ ในชีวิต ประจำวัน และรักษาศีล ๘ ในวันอุโบสถ

ข้อที่ ๒ อบรมเด็กให้เคารพพระสงฆ์ และกตัญญูต่อบิดามารดา

ข้อที่ ๓ ฝึกหัดเด็กให้กินอยู่อย่างเรียบง่ายแบบวิถีพุทธ

ข้อที่ ๔ สอนให้เด็กมีระเบียบวินัยและใฝ่เรียนธรรมะ

ข้อที่ ๕ สอนให้เด็กมีศรัทธาในพระพุทธศาสนารักชาติและภาษาของตน

การเรียนการสอนในห้องเรียนไม่ได้แบ่งเป็นห้องแบบมีผนังกัน เด็กอยู่รวมกันในห้องโถงใหญ่ มีครูรับผิดชอบแบ่งกลุ่มกันสอนในชั้นต้น ชั้นกลาง ชั้นปลาย และชั้นสูง มีการแบ่งเด็กเป็นกลุ่มย่อย ๆ ครูแต่ละคนก็รับผิดชอบสอนเด็กประมาณ ๑๐-๑๕ คน แต่ละกลุ่มเรียนอยู่ใกล้กัน เด็กสนใจเรียนโดยไม่รบกวนกันและมีสมาธิในการเรียนอย่างน่าศรัทธา แสดงว่าเขาฝึกเด็กให้มีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะมีการประเมินพฤติกรรมการเรียนของเด็กแต่ละคนทุกภาคการศึกษา โดยครูจะต้องกรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนทุกคน ตั้งแต่เริ่มเข้าโรงเรียนว่าเด็กมีเจตคติอย่างไร มีศรัทธาในพระศาสนาแค่ไหน และมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ครูต้องบันทึกโดยละเอียด จากนั้นฝ่ายวิจัยก็จะนำข้อมูลเหล่านี้ไป บันทึกเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โรงเรียนสามารถตรวจสอบย้อนหลังไปว่าตลอดเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา เด็กแต่ละคนมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง จากนั้นจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน

^{๑๘๘} จานงค์ ทองประเสริฐ, ใครจะกุมชะตาเอเชีย พระพุทธศาสนาหรือคอมมิวนิสต์, หน้า ๓.

โรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวิชัยยังมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า Research and Development เพื่อพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้สิ่งที่น่าสนใจ คือ คณะครูโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวิชัยญาณแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มมีการประชุมประจำเดือน ใครเกิดวันไหนก็เชิญเพื่อนครูไปเลี้ยงวันนั้นแล้วจัดประชุมประจำเดือนไปในตัวมีการนิมนต์พระสงฆ์มาเทศน์สอนธรรมะ ครูทุกคนต้องท่องบทสวดมนต์ได้ เมื่อถามว่า ทำไมโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวิชัยญาณจึงเป็นที่นิยมของเด็กจำนวนมากก็ได้รับคำตอบว่า ประการแรกเพราะโรงเรียนจัดการเรียนการสอนดีมีคุณภาพ ประการที่สองเพราะผู้ปกครองมีศรัทธาต่อพระสงฆ์วัดนี้จึงพากันหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ เมื่อถึงวันพระ ๑๕ ค่ำ ซึ่งเป็นวันหยุด ราชการของศรีลังกา คนศรีลังกาจะไปถือศีลอุโบสถที่วัด เฉพาะที่วัดศรีวิชัยญาณนี้มีคนมาถือศีลอุโบสถประจำทุกวันพระ ๑๕ ค่ำประมาณ ๑๒,๐๐๐ คน คนเหล่านี้มีศรัทธาในเจ้าอาวาสและคณะสงฆ์จึงส่งลูกหลานมาเรียนในโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ศรีวิชัยญาณ

คณะสงฆ์ศรีลังกาถือเป็นภาระสำคัญร่วมกันที่จะต้องนำเยาวชนเข้ามาศึกษาพุทธธรรมด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น โรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ การจัดสอบธรรมศึกษาระดับชาติ วิธีการเหล่านี้ช่วยปลูกฝังความศรัทธาที่มั่นคงในพระพุทธศาสนาแต่เยาว์วัยให้กับชาวศรีลังกา จึงไม่แปลกที่ชาวศรีลังกาทุกวันนี้รักและหวงแหนพระพุทธศาสนาอย่างยิ่งชีวิต ศรีลังกาสามารถรักษาสืบทอดพระพุทธศาสนาได้จนบัดนี้ แม้ประเทศนี้จะเคยอยู่ภายใต้การปกครองของชาวต่างชาติต่างศาสนามานานหลายร้อยปีก็ตาม

ปัจจุบัน โรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ในประเทศศรีลังกาเจริญแพร่หลายมาก มีโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์เกือบทุกหมู่บ้านและเกือบทุกวัดหลักสูตรที่ใช้เรียนมี ๔ ระดับ คือ ระดับชั้นต้น ชั้นกลาง ชั้นปลายและชั้นสูง วิชาที่เรียนประกอบด้วยพุทธประวัติ ธรรมะ ประวัติพุทธสาวก ประวัติพระพุทธศาสนา โดยลักษณะการเรียนการสอนเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๐๐-๑๒.๐๐ น. ทุกวันอาทิตย์ ส่วนในวันอัมมัสสวนะ เด็กและเยาวชน จะนั่งขานหม่อมชาวถือดอกไม้ธูปเทียนเพื่อมาสมาทานอุโบสถศีลกิจกรรมก่อนเข้าห้องเรียน คือ การสมาทานศีล ๕ กล่าวบูชาพระรัตนตรัย คาถาสรรเสริญพุทธคุณสังฆคุณ^{๑๘๙}

สรุปได้ว่า โรงเรียนสอนพระพุทธศาสนา (Buddhist Sunday School) มีกำเนิดครั้งแรกที่ประเทศศรีลังกา โดยชาวอเมริกันที่หันมาสนใจพระพุทธศาสนาผู้หนึ่ง ซึ่งปรารถนาจะช่วยพุทธศาสนิกชนชาวลังกาต่อสู้กับนักเผยแผ่คริสต์ศาสนา และนโยบายเกี่ยวกับศาสนาของรัฐบาลอาณานิคมของอังกฤษ ท่านผู้นี้ คือ พันเอก เฮนรี ออลคอต(Henry S. Olcott) โดยจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๒๘ ชาวศรีลังกาเรียกโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ ว่า Dhamma School หรือโรงเรียนธรรมะ โดยที่การจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวัดอาทิตย์ของประเทศศรีลังกา มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๒ ประการ คือ เพื่อเผยแพร่นิกายเถรวาท และเพื่อต่อต้านคริสต์ศาสนา โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นนี้มีลักษณะเป็นสถาบันอาสา คือ คณะครูและอาจารย์ทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ มีทั้งฆราวาสและพระภิกษุ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและศาสนาซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของสมาคมยุวพุทธิก (Young Men Buddhist Association หรือ Y.M.B.A.)

^{๑๘๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), บันทึกการเดินทางเยือนประเทศศรีลังกา, [ออนไลน์], < http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

๒.๒.๓ ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ประวัติความเป็นมาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศไทย” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

หลังสงครามโลกประมาณปี พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นต้นมา สภาพสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านศีลธรรมทำให้เยาวชนมีพฤติกรรมเสื่อมลง เนื่องจากการรับเอาวัฒนธรรมบางอย่างที่ขัดกับสังคมไทยมาใช้ กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงสภาพศีลธรรมของเด็กและเยาวชน โดยให้กรมสามัญจัดทำแบบให้พระสวดมนต์มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแบบเดียวกันทุกโรงเรียน และให้นิมนต์พระมาเทศน์ให้นักเรียนฟังเดือนละ ๑ ครั้ง ตามความเหมาะสมของเด็กแต่ละระดับ ส่วนการอบรมประจำสัปดาห์นั้นให้มีเรื่องเกี่ยวกับศาสนาเดือนละครั้ง และในภาคเรียนหนึ่ง ๆ ให้โรงเรียนจัดทัศนศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับศาสนา

พ.ศ. ๒๔๙๗ กระทรวงวัฒนธรรมได้จัดประชุมเรื่องการแก้ไขปัญหาลัทธิและเด็กวัยรุ่น โดยได้นิมนต์พระเลขาธิการจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เข้าร่วมประชุมด้วย และสรุปว่าการแก้ปัญหาลัทธิความประพฤติเด็กต้องเริ่มที่ผู้ใหญ่ก่อน トラบใดที่ผู้ใหญ่ยังเป็นแบบฉบับที่ไม่ดีการแก้ปัญหาลัทธิของเด็กก็ทำได้ยาก มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงจัดส่งพระนิสิตไปทดลองสอนวิชาศีลธรรมตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในโรงเรียนต่าง ๆ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สนใจพุทธศาสนา แต่ครูขาดความรู้ในวิชาที่สอน การเรียนการสอนจึงไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อวิชานี้

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดให้มีการบรรยายธรรมในวันอาทิตย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความรู้ในเรื่องศาสนาและศีลธรรมแก่คนทั่วไป เพื่อสามารถนำไปถ่ายทอดแก่เด็กต่อไปได้ และเมื่อผู้ใหญ่มาฟังบรรยายที่วัดก็จะพาลูกหลานมาด้วย เด็ก ๆ ก็อาศัยลายวัดเป็นที่วิ่งเล่นส่งเสียงรบกวนผู้มาฟังธรรม คณะกรรมการเห็นว่าวัดน่าจะทำประโยชน์ให้แก่เด็กบ้าง ประกอบกับเวลานั้นมีพระผู้ใหญ่ได้มีโอกาสไปศึกษา และดูงานทางศาสนาในต่างประเทศได้เห็นพระสงฆ์ในประเทศศรีลังกา และพม่าจัดสอนศีลธรรมให้แก่เด็กในวันอาทิตย์จึงได้นำความคิดนี้มาดำเนินการบ้างในประเทศไทย โดยในระยะแรกที่จัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากแหล่งใด แต่ต่อมาในระยะหลังได้รับความอุปถัมภ์จากศูนย์กลางผู้ปกครองนักเรียน ทั้งในด้านการเงินและอุปกรณ์การสอน นอกจากนั้น ยังได้รับการอุดหนุนจากข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน ผู้มีจิตศรัทธา นับว่า โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ในการสร้างพุทธเยาวชนที่ดีมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ ปี เนื่องจาก ผู้ปกครองให้ความสนใจส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ เป็นจำนวนมาก ทำให้สถานที่เรียนไม่เพียงพอ ดังนั้น มหามกุฏราชวิทยาลัย วัดบวรนิเวศ จึงเปิดโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้นเป็นแห่งที่สองใช้ชื่อว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์^{๑๙๐}

^{๑๙๐} จานงค์ ทองประเสริฐ, โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า

แรกเริ่มเดิมที ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในประเทศไทย ได้เริ่มกำเนิดขึ้นเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. ๒๔๙๖-๒๕๐๐ โดยพระพิมลธรรม (อาจ อาสภมหาเถร) สังฆมนตรีว่าการองค์การปกครอง (สมัยพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ องค์กรุติยสถานายกมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีสมณศักดิ์สุดท้ายเป็นที่สมเด็จพระพุฒาจารย์ ได้เดินทางไปดูกิจการพระพุทธศาสนาที่ประเทศพม่าและศรีลังกา เห็นพระสงฆ์ในประเทศพม่าและศรีลังกาจัดระเบียบการสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนได้ผลดีมาก และจัดการสอนเฉพาะวันอาทิตย์ เมื่อท่านเดินทางกลับมาประเทศไทย จึงได้ปรารภถึงการสอนศีลธรรมของพระสงฆ์ในประเทศพม่า และศรีลังกาแก่พระเจ้าหน้าที่บริหารและพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมีดำริว่า “โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สมควรจะได้จัดให้มีขึ้นในประเทศไทยบ้าง เพราะว่าเด็กและเยาวชนมีความสนใจในพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนาต่อไป และยังเป็นส่งเสริมในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอีกประการหนึ่ง อีกทั้งเป็นการให้โอกาสแก่เด็ก และเยาวชนได้ศึกษา และรู้จักหลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้ถูกต้องตามสมควรแก่วัยของตน” ประกอบกับในสมัยนั้น พระเจ้าหน้าที่และพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้นำบุตรหลานของข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนทั่วไป ที่สนใจมาฟังบรรยาย ฟังธรรมในวันอาทิตย์ ซึ่งพากันวิ่งเล่นบริเวณลานอโศกวัดมหาธาตุ ฯ มาเล่านิทานและสอนธรรมะ นอกจากนั้น ทางโรงเรียนและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้อาราธนาพระสงฆ์ดังกล่าวไปสอนธรรมะอบรมศีลธรรมแก่นักเรียนและนักศึกษาอีกด้วย ดังนั้น พระเจ้าหน้าที่และพระนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงดำเนินการขอเสนออนุมัติต่อทางสภามหาวิทยาลัย เพื่อเปิดสอนโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น ได้รับอนุมัติให้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ จึงนับได้ว่าเป็นโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งแรกในประเทศไทย

ต่อมา ทางราชการจึงได้พิจารณาเห็นว่า หากสนับสนุนให้วัดในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้จัดตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้นโดยเน้นให้พระสงฆ์ เป็นผู้อบรมสั่งสอน ก็จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยการศึกษา และได้ใช้เวลาว่าง จากวันหยุดการศึกษาได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ถูกต้องตามสมควรแก่วัย

ดังนั้น กรมการศาสนาในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการรับสนองงานการพระศาสนา โดยเฉพาะพระพุทธศาสนาที่ต้องทำนุบำรุงส่งเสริมเป็นพิเศษในฐานะที่เป็นศาสนาที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือมาตั้งแต่บรรพกาล จึงได้จัดตั้งโครงการส่งเสริมการศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ เป็นต้นมา โดยในระยะแรกได้จัดสรรงบประมาณอุดหนุนวัดต่าง ๆ จัดตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อสอนวิชาพระพุทธศาสนาขึ้นในวัด และดำเนินการโดยพระสงฆ์ด้วยงบประมาณที่จำกัด ซึ่งต่อมาจึงได้เสนอโครงการส่งเสริมต่อรัฐบาลเพื่อให้ได้รับงบประมาณสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งรัฐบาลทุกสมัย ได้เห็นความสำคัญของงานด้านนี้ว่า เป็นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่ประชาชนที่มีเด็กและเยาวชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญ จึงได้มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี^{๑๙๑}

^{๑๙๑} ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, “ศพอ. ทั่วประเทศ”, [ออนไลน์.] < <http://www.dra.go.th/th/Buddhist/Prachuap.html> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

๒.๒.๔ ความสำคัญของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “ความสำคัญของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เดิมเรียกว่าโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะเป็นสถานที่เปิดสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนเฉพาะในวันอาทิตย์เท่านั้น และได้รับความสนใจเพมมากขึ้นจนมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มากขึ้น และขยายไปยังวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ^{๑๙๒} โดยการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศไทยนั้น สืบเนื่องจากการพิจารณาเห็นว่า สภาพสังคมมีความเสื่อมทางศีลธรรมของเด็กและเยาวชนมากขึ้น การจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จึงได้วางวัตถุประสงค์ไว้ ๕ ประการ คือ

- ๑) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักพระพุทธศาสนาตามสมควรแก่วัยของตน
- ๒) เพื่อปลูกฝังศีลธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน
- ๓) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา
- ๔) เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักบำเพ็ญกุศลสาธารณประโยชน์^{๑๙๓}
- ๕) เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาองค์กรหนึ่งที่ พระสงฆ์ได้จัดตั้งขึ้นมา เป็นการจัดการศึกษาสงเคราะห์นอกระบบโรงเรียน ให้การศึกษาอบรมประชาชน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเด็กและเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยแห่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้รู้จักใช้เวลาว่างในวันหยุดเรียน เข้ามาศึกษาหาความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้วน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันของการพัฒนาเพื่อให้ประเทศมี ศักยภาพในการแข่งขัน และยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานแห่งความ เป็นไทย ซึ่งในการพัฒนาจิตใจนั้นจำเป็นต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาปลูกฝังให้ ประชาชน โดยเริ่มจากวัยเด็กมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างแท้จริง

สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่กำหนดให้ จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมและแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ในหลักการที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ควบคู่กับมีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา ๖) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวัน อาทิตย์นับเป็นการศึกษา ตามอรรถาธิบาย ซึ่งดำเนินการโดยพระภิกษุสงฆ์ในความสนับสนุนและให้การ อุปถัมภ์ของกรมการศาสนา การมีแหล่งหรือสถาบันพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนใน รูปแบบศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จึงนับเป็นอุปายวิธีเชิงปฏิบัติที่ดีอย่างหนึ่งใน สังคมปัจจุบัน เพราะสามารถชักนำเด็กและเยาวชนเข้าสู่ร่มเงาพระพุทธศาสนา เพื่อการอบรมบ่มนิสัย และสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาแต่แรกเริ่ม นับเป็นวิธีการในรูปแบบประเพณีไทย อย่างหนึ่งที่ได้รักษาพระพุทธศาสนาให้ดำรงมั่นคงอยู่ได้ตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน

^{๑๙๒} กรมการศาสนา, แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, หน้า ๒.

^{๑๙๓} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, ผู้ให้กำเนิดศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, [ออนไลน์], < <http://board.palungjit.com> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

กรมการศาสนา มุ่งหวังให้วัดปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์ อันเป็นหนึ่งในภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ให้เด่นชัดด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาวิชาทางพระพุทธศาสนาแก่เด็กและเยาวชน โดยการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพราะได้ตระหนักว่า วัดคือสถาบันทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการดำเนินงานด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่ประชาชน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน จึงส่งเสริมให้วัดทั่วประเทศเปิดดำเนินการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้มูลนิธิ สมาคม สถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น เพื่อสร้างแหล่งให้การศึกษา อบรม ปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทยแก่เด็กและเยาวชนอีกด้วย^{๑๙๔}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความสำคัญยิ่งทั้งต่อพระพุทธศาสนา และต่อสังคมไทยในฐานะเป็นสร้างแหล่งให้การศึกษา อบรม ปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทยแก่เด็กและเยาวชน เพราะมีความมุ่งหมายในการจัดตั้งเพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักพระพุทธศาสนาตามสมควรแก่วัยของตน เพื่อปลูกฝังศีลธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้เด็กและเยาวชนรู้จักบำเพ็ญกุศลสาธารณประโยชน์ และเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา นั้นเอง

๒.๒.๕ การจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “การจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (Buddhist Sunday School) เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้จัดตั้งมีเจตนารมณ์บริสุทธิ์ที่จะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา ผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในโรงเรียนสามัญอยู่แล้ว ต้องเรียนตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ แต่ก็ยังมีศรัทธาที่จะมาศึกษาธรรมะในวันอาทิตย์อีก นับว่ามีวิริยะอุตสาหะอย่างแรงกล้า เพื่อสนองศรัทธาดังกล่าว กรมการศาสนาจึงได้วางระเบียบไว้เพื่อความสะดวกแก่การปฏิบัติงานตามคู่มือการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้เป็นแหล่งผลิตคุณภาพของเยาวชนมีลักษณะเป็นหน่วยงานเผยแผ่ศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา รูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งในการศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน มีชื่อย่อว่า “ศพอ.” ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เดิมเรียกว่าโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพราะเป็นสถานที่เปิดสอนศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชนเฉพาะในวันอาทิตย์เท่านั้น^{๑๙๕}

^{๑๙๔}ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา, ความสำคัญของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, [ออนไลน์], < http://sys.dra.go.th/dra_learn/main.php >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

^{๑๙๕}กรมการศาสนา, แนวทางดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, หน้า ๒.

กรมการศาสนาได้มี ระเบียบกรมการศาสนา “ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐” ดังนี้^{๑๙๖}

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” หมายความว่า หน่วยการเรียนรู้การเผยแผ่ อบรม ปลุกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทยอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน ที่ได้จัดตั้ง ขึ้นตามระเบียบนี้ มีชื่อย่อว่า “ศพอ.”

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

“ครูผู้สอน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ครู หรืออาจารย์ ที่ทำการสอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และครูพระสอนศีลธรรม

“ผู้เรียน” หมายความว่า ผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนอยู่ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ข้อ ๕ ให้อธิบดีกรมการศาสนาเป็นผู้รักษาการตามระเบียบและให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายงานตามระเบียบนี้

ข้อ ๖ ให้สำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานนโยบาย แผนงาน และสร้างสรรค์ความร่วมมือด้านวิชาการ การเรียนรู้ การเผยแผ่ การอบรมปลุกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนา สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในภารกิจของกรมการศาสนา การตั้งสำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย และการตั้งสำนักงานศูนย์กลางระดับหน และคณะกรรมการบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทยให้เป็นไปตามประกาศกรมการศาสนา

ข้อ ๗ การจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ให้จัดตั้งที่วัด มูลนิธิ สมาคม สถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้บริเวณบ้านหรือชุมชน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เป็นศูนย์การเรียนรู้ การเผยแผ่ อบรม ปลุกฝังศีลธรรมทางพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน

(๒) มีคณะกรรมการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

(๓) มีครูผู้สอนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในอัตราครูผู้สอน ๑ รูป/คน ต่อนักเรียนไม่เกิน ๓๕ คน

(๔) มีสถานที่เรียนเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน

^{๑๙๖} สำนักพัฒนาคุณภาพจริยธรรม, แนวทางดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๕), หน้า ๖๙.

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธ- ศาสนาวันอาทิตย์” ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ เป็นประธาน รองผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน ๒ รูป/คน เป็นรองประธาน กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ รูป/คน เลขานุการ และจะมีผู้ช่วยเลขานุการด้วยหรือไม่ก็ได้ โดยการแต่งตั้งของผู้อำนวยการศูนย์

ข้อ ๙ คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำ และควบคุมดูแลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในด้านต่าง ๆ คือ นโยบายและแผนงานการบริหารจัดการ วิชาการ บุคลากร และการเงิน

ข้อ ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการบริหารศูนย์ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าประธานกรรมการและรองประธานไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการบริหารศูนย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และจะต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ทุกระยะ ๖ เดือน

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการบริหารจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการบริหารศูนย์มอบหมายก็ได้ และให้นำความในข้อ ๑๓ และ ๑๔ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการบริหารศูนย์อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และจะพ้นจากตำแหน่งในกรณี ดังนี้

- ๑๓.๑ มรณภาพ หรือถึงแก่กรรม
- ๑๓.๒ พ้นจากความเป็นภิกษุ
- ๑๓.๓ ลาออก
- ๑๓.๔ เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๑๓.๕ เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- ๑๓.๖ คณะกรรมการบริหารศูนย์มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่กรรมการบริหารศูนย์ว่างลงตามข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการศูนย์แต่งตั้งกรรมการบริหารศูนย์แทนตำแหน่งที่ว่างลง และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน

ข้อ ๑๕ ผู้อำนวยการศูนย์อาจตั้งที่ปรึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์มีหน้าที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ข้อ ๑๖ ผู้อำนวยการศูนย์ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และระเบียบของกรมการศาสนา

(๒) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ รวมทั้งดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ข้อ ๑๗ ให้วัด มูลนิธิ สมาคม สถานศึกษา หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน ที่มี ความประสงค์จะขอจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ยื่นคำขอจดทะเบียนตามแบบคำขอ จดทะเบียน ท้ายระเบียบนี้

ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อกรมการศาสนา โดยได้รับความเห็นชอบ จากเจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะจังหวัด

ในส่วนภูมิภาค ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัด โดยได้รับความเห็นชอบของ เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ นายอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด โดยให้วัฒนธรรม จังหวัดเป็นนาย ทะเบียนและ เมื่อจดทะเบียนแล้วให้รายงานไปยังกรมการศาสนา

ข้อ ๑๘ การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามประกาศของ กรมการศาสนา

ข้อ ๑๙ ให้มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน งานวิชาการและสื่อการเรียนการสอน

ข้อ ๒๐ ให้จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน สังคม และ ท้องถิ่น นั้น ๆ อย่างหลากหลาย

ข้อ ๒๑ ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ทำการสอนวิชาบังคับสัปดาห์ละไม่น้อย กว่า ๓ ชั่วโมง รวมเวลาตลอดปีการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง

ข้อ ๒๒ ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ทำการประเมินผลการศึกษาของนักเรียน ประจำปีและตัดสินเป็นรายวิชา โดยวิธีสอบทั้งข้อเขียนและปฏิบัติ

ข้อ ๒๓ การออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรแต่ละชั้น ให้เป็นไป ตามแบบประกาศนียบัตรท้ายระเบียบนี้

ในกรุงเทพมหานคร ให้อธิบดีกรมการศาสนาร่วมกับผู้อำนวยการศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้จบการศึกษา

ในส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดร่วมกับผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวัน อาทิตย์ ออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้จบการศึกษา

การออกประกาศนียบัตร ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จัดทำทะเบียนไว้เป็น หลักฐาน

ข้อ ๒๔ ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ที่ได้รับจดทะเบียนไว้แล้วตามข้อ ๑๗ ต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ภายในเดือนสิงหาคมของทุกปี ตามแบบรายงานท้ายระเบียบ นี้ในกรุงเทพมหานคร ให้รายงานต่อกรมการศาสนา ส่วนภูมิภาค ให้รายงานต่อสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด

ข้อ ๒๕ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ แห่งใดมีการเรียนการสอน หรือพักการ เรียนการสอนติดต่อกันเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยไม่แจ้งเหตุให้ทราบ ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวัน อาทิตย์แห่งนั้นสิ้นสุดลง

ข้อ ๒๖ การใดที่ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปได้ ตาม ความเหมาะสมและความจำเป็น โดยไม่เสียหายแก่ราชการ^{๑๙๗}

สรุปได้ว่า ภาครัฐได้ปรับปรุงการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำหลักธรรมไปพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพของสังคม และเพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในความอุปถัมภ์ของกรมการศาสนาเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายและเหมาะสมยิ่งขึ้น ปัจจุบัน กรมการศาสนาได้ออกระเบียบกรมการศาสนา ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ขึ้น โดยให้ยกเลิกระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐ เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั้นเอง

๒.๒.๖ การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระว่าด้วย “การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้^{๑๙๘}

พุทธศักราช ๒๕๕๐ กรมการศาสนา ได้ออกประกาศกรมการศาสนา เรื่อง การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ให้จัดชั้นเรียน แบ่งเป็น ๓ ชั้น คือ

๑.๑ ชั้นต้น

๑.๒ ชั้นกลาง

๑.๓ ชั้นสูง

ข้อ ๒ ให้จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ดังนี้

๒.๑ ชั้นต้น มีดังนี้

ก. วิชาบังคับ คือ ธรรมศึกษาชั้นตรี

ข. วิชาเลือก โดยเลือก ๑ วิชา ดังนี้

(๑) สุขศึกษา และพลศึกษา

(๒) ทัศนศิลป์ ดนตรี และนาฏศิลป์

(๓) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ภาษาไทย

(๕) คณิตศาสตร์

(๖) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(๗) การงานและอาชีพ

(๘) ภาษาต่างประเทศ

(๙) คอมพิวเตอร์

^{๑๙๘}ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา, ระเบียบและประกาศ, [ออนไลน์], < http://sys.dra.go.th/dra_learn/main.php >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

ค. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์จัดขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในโอกาสวันสำคัญ คือ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา หรือวันสำคัญอื่น ๆ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ และกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

๒.๑ ชั้นกลาง มีดังนี้

ก. วิชาบังคับ คือ ธรรมศึกษาชั้นโท

ข. วิชาเลือก โดยเลือก ๑ วิชา ดังนี้

(๑) สุขศึกษา และพลศึกษา

(๒) ทัศนศิลป์ ดนตรี และนาฏศิลป์

(๓) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ภาษาไทย

(๕) คณิตศาสตร์

(๖) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(๗) การงานและอาชีพ

(๘) ภาษาต่างประเทศ

(๙) คอมพิวเตอร์

ค. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์จัดขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในโอกาสวันสำคัญ คือ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และ วันเข้าพรรษา หรือวันสำคัญอื่น ๆ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ และกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้น ให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ ชั้นสูง มีดังนี้

ก. วิชาบังคับ คือ ธรรมศึกษาชั้นเอก

ข. วิชาเลือก โดยเลือก ๑ วิชา ดังนี้

(๑) สุขศึกษา และพลศึกษา

(๒) ทัศนศิลป์ ดนตรี และนาฏศิลป์

(๓) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ภาษาไทย

(๕) คณิตศาสตร์

(๖) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(๗) การงานและอาชีพ

(๘) ภาษาต่างประเทศ

(๙) คอมพิวเตอร์

ค. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์จัดขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในโอกาสวันสำคัญ คือ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา หรือวันสำคัญอื่น ๆ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ และกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เปิดสอนในวันอาทิตย์ โดยมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง และวันอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารศูนย์เห็นสมควร โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสมของท้องถิ่น

ข้อ ๔ รายละเอียดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยนัยนี้ การจัดการเรียนการสอนในศึกษาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (ศพอ.) ฉบับกรมการศาสนา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์
- ๒) มีความยืดหยุ่น สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- ๓) มีความสอดคล้องกับการศึกษาในระบบโรงเรียนและการจัดการศึกษาของพระสงฆ์ไทย
- ๔) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงามของไทย

๕) เสริมสร้างคุณค่าและการธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ไทย มีความภาคภูมิใจในวิถีชีวิตชาวไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นแนวทาง

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความสุขบนพื้นฐานแห่งหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

๑) มีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นบุคคลผู้รักถือพระพุทธศาสนาตามสมควรแก่วัย

๒) มีความศรัทธาและเลื่อมใสพระจริยวัตรของพระพุทธเจ้า ส่งเสริมสัมมาปฏิบัติด้วยการเรียนรู้พุทธประวัติและแบบอย่างในการทำความดี

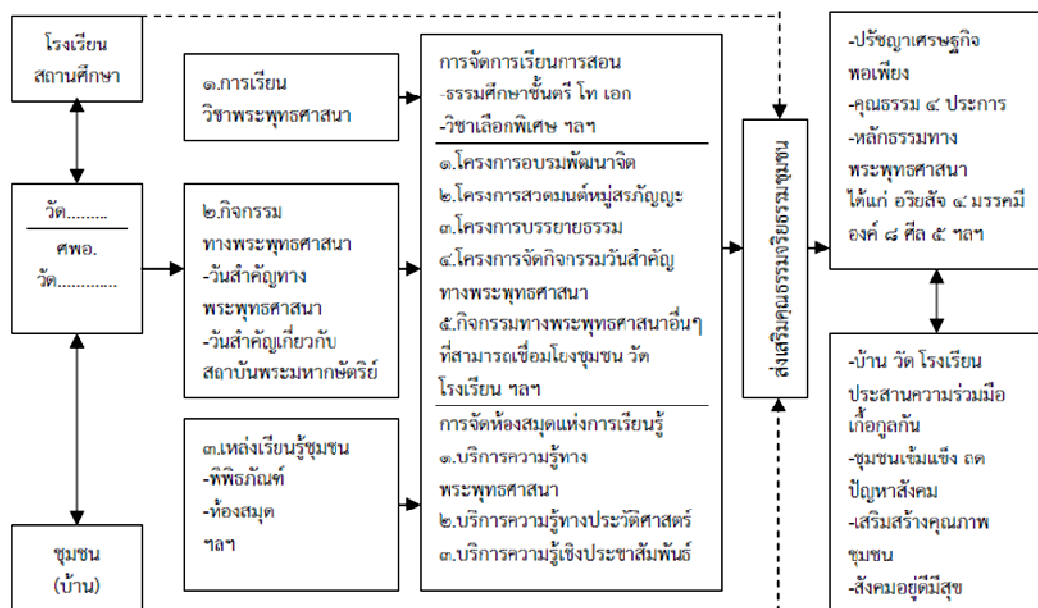
๓) มีความรู้ความเข้าใจศาสนพิธีและหลักการประกอบพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถปฏิบัติตนและกล้าแสดงออกในกิจกรรมที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องและองอาจ

๔) มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่งดงามในการดำเนินชีวิต มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เจริญด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รู้หลักการการพัฒนาจิตเพื่อประสพความสุขความสงบในชีวิตที่ดีงาม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๕) รู้จักทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา พุทธศาสนวัตถุ พุทธศาสนศิลปะ และพุทธศาสนสมบัติ อนุรักษ์และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม

๖) มีความภาคภูมิใจในความเป็นพุทธศาสนิกชนชาวไทย และประวัติความเป็นมาของพระพุทธศาสนา มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข^{๑๙๙}

^{๑๙๙} สำนักพัฒนาคุณภาพจริยธรรม, แนวทางดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕, หน้า ๗๓.



แผนภาพที่ ๒.๔ แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ร่วมกับชุมชน^{๒๐๐}

สรุปได้ว่า การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา ได้ออกประกาศกรมการศาสนา เรื่อง การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เผยแผ่หลักธรรมสู่เด็ก เยาวชน และประชาชนให้เป็นคนดีมีคุณภาพของสังคม โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และในส่วนของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์จัดขึ้น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในโอกาสวันสำคัญ คือ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา หรือวันสำคัญอื่น ๆ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ และกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วย

^{๒๐๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๔.

๒.๓ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน ตั้งอยู่ในวัดหัวหิน ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๗ โดยการเริ่มงานของท่านสิริคุตโตภิกขุ (อนุชาติ สุขสมภัก) และพระครูขันธคีรีวินัยคุณ (เสริม สหธรรมโก) โดยมีพระศีลวัตรวิมล (ละม้าย อมรธมโม) อดีตเจ้าอาวาสวัดหัวหิน เจ้าคณะอำเภอหัวหิน เป็นผู้สนับสนุน พร้อมด้วยพระภิกษุ และฆราวาสอีกหลายท่าน เป็นผู้สืบทอดนโยบาย และดำเนินการต่อมา ช่วงแรกเปิดสอนนักเรียนในระดับชั้นปฐมพุทธศาสตร์และมัธยมพุทธศาสตร์ โดยการเปิดสอนช่วงแรกนี้ได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนดรณศึกษา โดยคุณครูประดับ บุตรยี่ ผู้จัดการโรงเรียนดรณศึกษา โดยได้ส่งนักเรียนเข้ามาเรียนเป็นโรงเรียนแรก ต่อมาได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ โรงเรียนในอำเภอหัวหิน จนกระทั่ง ปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน ได้ดำเนินการขออนุญาตเป็นศูนย์ศึกษาในโครงการของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จดทะเบียนเป็นศูนย์ศึกษาที่ ๔๙๙ และเป็นศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ แห่งแรกของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเปิดให้บริการมาจนถึงปัจจุบัน และได้เปิดรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตลอดจนประชาชนผู้สนใจเข้าเรียนหลักสูตรธรรมศึกษา ชั้นตรี โท และเอก อีกด้วย

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน เปิดดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เยาวชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามสมควรแก่วัย การเรียนรู้พระพุทธศาสนาจะได้เป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ตามหลักธรรมของศาสนาดังคำที่กล่าวว่า “ความรู้ย่อมอยู่คู่ศีลธรรม” โดยมีวิชาที่เปิดสอน คือ (๑) พุทธประวัติ (๒) หลักธรรมทางศาสนา (๓) ศาสนพิธีและประเพณีไทย (๔) มารยาทไทย (๕) คณิตศาสตร์ (๖) ภาษาอังกฤษ และ (๗) ภาษาจีน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ด้านนาฏศิลป์ ศิลปหัตถกรรม ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน ได้เปิดสอนหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประชาชนทั่วไป โดยเปิดทำการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ของสัปดาห์ ระยะเวลาในการเรียนจบหลักสูตร จำนวน ๗ เดือน หรือ ประมาณ ๓๒ วัน หลักสูตร เรียนวันละ ๓ ชั่วโมง วิชาเสริมวันละ ๒ ชั่วโมง วันอาทิตย์สุดท้ายของเดือนมิถุนายนของปี เป็นวันปฐมนิเทศ นักเรียนเข้าใหม่ วันอาทิตย์สุดท้ายของเดือนที่ ๗ จะจัดให้มีการสอบวัดผลการเรียนด้วย^{๒๐๑}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับอนุญาตเป็นศูนย์ศึกษาที่ ๔๙๙ และเป็นศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ แห่งแรก และเป็นแห่งเดียวของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจุบันเปิดสอนหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประชาชนทั่วไป ทั้งในหลักสูตรธรรมศึกษา ชั้นตรี โท และเอกเพิ่มเติมอีกด้วย โดยได้เปิดทำการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ของทุก ๆ สัปดาห์

^{๒๐๑} ศูนย์ข้อมูลกลางกระทรวงวัฒนธรรม, “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน”, [ออนไลน์] < <http://m-culture.in.th/album/141859> >, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงได้นำมาประมวลไว้ตามลำดับ ดังนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า “งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทรโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากสองด้าน คือ ด้านการปกครองและด้านการศาสนศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^{๒๐๒}

พระครูปลัดทนาก รรณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีบทบาทอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปกครอง ส่วนด้านที่มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีพรรษา และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรม ไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง^{๒๐๓}

^{๒๐๒} พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทรโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๒๐๓} พระครูปลัดทนาก รรณโณ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระมหาสมชาย สุนติกโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๘๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ (๒) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลีและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ (๓) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหา บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ๑) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ในการวางแผนการพัฒนาวัด ๒) ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการก่อสร้างบูรณะซ่อมแซมไม่เพียงพอ ๓) ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการจัดการศาสนสมบัติของวัดยังไม่เป็นระบบ จึงมีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ๑) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวัดให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ๒) ควรวางแผนผังในการก่อสร้างให้เหมาะสมและพอเพียงแก่การใช้ประโยชน์ ๓) ควรตั้งคณะกรรมการควบคุมดูแล ในการดำเนินการจากพระสังฆาธิการในเขตนั้น ๆ ๔) ควรให้ความรู้แก่บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดอย่างต่อเนื่อง^{๒๐๔}

พระครูสมุห์ภักดี ภทฺโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรีจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖) และปัญหาส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี คือการกระจายอำนาจหน้าที่ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานที่รองรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและควรเสริมปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่กระจายการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างเหมาะสม ประกอบกับควรทำงานอย่างมีระบบเป็นแนวทางเดียวกัน และมีเครือข่ายรวมมือกัน โดยการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความประพฤติดีงามด้วยศีลาจริยวัตรตามหลักพระธรรมวินัย^{๒๐๕}

^{๒๐๔}พระมหาสมชาย สุนติกโร, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๒๐๕}พระครูสมุห์ภักดี ภทฺโท, “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระมหาเดชินทร์ สิทธิธาภิภู ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ระดับประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ด้านอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ ส่วนด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ อยู่ในระดับปานกลาง และ (๒) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผล ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติในประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน^{๒๐๖}

พระมหาอาคม อานนโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ด้านงานวิชาการ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๑๐ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ อปปมาทะ ธรรมมโอปปาสะ ๒ โกศล ๓ ปัญญา ๓ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ มรรคมืองค์ ๘ ทศพิธราชธรรม (๒) ด้านงานบุคคล มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๒๑ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมมโอปปาสะ ๒ กุศลมูล ๓ กุศลวิตก ๓ อธิปไตย ๓ ปัญญา ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหารธรรม ๔ พละ ๔ สังคหะวัตถุ ๔ เบญจธรรม เบญจศีล สาราณียธรรม ๖ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สปัปฐิสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ มรรคมืองค์ ๘ สังฆคุณ ๙ นาถกรณธรรม ๑๐ ทศพิธราชธรรม (๓) ด้านงานงบประมาณ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๑๕ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ อปปมาทะ ธรรมมคัมภรองโลก ๒ ธรรมมโอปปาสะ ๒ กุศลมูล ๓ ปัญญา ๓ สุจริต ๓ สันโดษ ๓ วิริตติ ๓ พละ ๔ เบญจธรรม เบญจศีล อริยทรัพย์ ๗ มรรคมืองค์ ๘ ทศพิธราชธรรม และ (๔) ด้านงานทั่วไป มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๒๗ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ อปปมาทะ ธรรมอันทำให้งาม ๒ ธรรมมโอปปาสะ ๒ โกศล ๓ ปัญญา ๓ สุจริต ๓ สันโดษ ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหารธรรม ๔ พละ ๔ สังคหะวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ เบญจธรรม เบญจศีล ทศ ๖ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สาราณียธรรม ๖ สปัปฐิสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ มรรคมืองค์ ๘ สังฆคุณ ๙ กาลามสูตรกัษานิชฐาน ๑๐ นาถกรณธรรม ๑๐ และ ทศพิธราชธรรม และแนวทางในการนำหลักพุทธธรรมไปใช้บริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของผู้บริหารนั้น ควรศึกษาหลักพุทธธรรมให้เกิดองค์ความรู้กับตัวเองก่อน แล้วนำหลักพุทธธรรมนั้นมาตีความและนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานแต่ละด้าน^{๒๐๗}

^{๒๐๖} พระมหาเดชินทร์ สิทธิธาภิภู, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๒๐๗} พระมหาอาคม อานนโท, “หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ประสิทธิภาพระดับมากด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการศึกษา เพื่อทักษะชีวิตและด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพ และมีประสิทธิผลระดับปานกลาง ด้านการศึกษาพื้นฐาน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีภูมิหลัง ด้านเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้านอายุ อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๒๐๘}

พระสมุห์เอก ชินวโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรูปแบบด้านความเชื่อ ด้านความต้องการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันตาม สถานภาพ อายุ การศึกษา รายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศของประชาชนต่างกัน การมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณูปการไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๒๐๙}

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการของแต่และองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน แต่ในทุก ๆ กระบวนการการบริหารจัดการก็มีสิ่งที่เหมือนกัน คือ ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี จึงต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

^{๒๐๘} กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓).

^{๒๐๙} พระสมุห์เอก ชินวโส, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า “งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

พระปลัดประพจน์ สุภาโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ด้านบริบท (Context) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับสังคมด้วยการเรียนรู้ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับเยาวชนและพุทธศาสนิกชน เพื่อให้เกิดความสงบและสว่าง รู้ความเข้าใจในเหตุปัจจัยและเงื่อนไข และรู้เท่าทันกระแสสังคม ครอบคลุมการพัฒนาทุกมิติของชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง (๒) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีการดำเนินการใน ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และด้านการมีส่วนร่วมชุมชนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (๓) ปัจจัยกระบวนการ (Process) มีการจัดกระบวนการสอนตามหลักพุทธวิธีการสอน และหลักการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อพัฒนาพฤติกรรม ๓ ด้านหลัก ๆ คือ ด้านพุทธิศึกษา ด้านจริยศึกษา และด้านทักษะศึกษา (๔) ปัจจัยผลผลิต (Output) คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนเก่งและคนดี มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการพัฒนาทางกาย ด้านการพัฒนาทางสังคม ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และด้านการพัฒนาด้านปัญญา (๕) ปัจจัยผลกระทบ (Impact) ผลกระทบที่ตามมาคือ วัด บ้าน โรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และเกิดความสมานฉันท์ร่วมมือกันพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์และสังคมตามวิถีพุทธอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จะช่วยแก้ปัญหาศีลธรรมในเด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบัน (๖) การพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์รับประชาคมอาเซียน คือ สร้างแนวคิดวิถีพุทธวิถีอาเซียน สอนวิชาธรรมศึกษาตรี โท เอก รวมทั้งพัฒนาทักษะเรื่องภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ให้เหมาะสมกับสถานภาพของผู้เรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์, พัฒนารูปแบบวิถีชีวิต (Way of Life) ของเยาวชนไทย ให้เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาทั่วถึง ทันโลกและมีคุณธรรม จริยธรรม, มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในลักษณะรู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง, ปรับปรุงและจัดทำหลักสูตรตำราเรียนของศูนย์ฯ เน้นความเป็นสากล ควบคู่กับเรื่องวิถีชีวิตและวัฒนธรรม และ (๗) รูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการ (Process) ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทยให้มีมาตรฐานสูง มีคุณภาพในระดับสากล ผู้เรียนสามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำรงตนในสังคมได้อย่างดีมีความสุขร่วมรับผิดชอบพัฒนาชุมชนประเทศชาติ และมีชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข^{๒๑๐}

^{๒๑๐} พระปลัดประพจน์ สุภาโต, “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระมหาบรรจง จนทศุโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่” เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก ในด้านบริบท มีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารชัดเจน และมีรายงานการประเมินโครงการเป็นประจำทุกปี ด้านปัจจัยนำเข้า มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีบุคลากรที่ทำงานเสียสละ มีหลักสูตร/กฎระเบียบ มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนและงบประมาณ ด้านกระบวนการ มีโครงสร้างการบริหารที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การวัดผลและประเมินผล กิจกรรมสนับสนุนที่หลากหลาย และด้านผลผลิต มีการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา การนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน (ภาวนา ๔) และมีผลกระทบต่อบ้าน/วัด/โรงเรียน ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ชุมชนและผู้ปกครองยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ยังไม่มีแนวทางชัดเจนในการประเมินและวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและประสิทธิภาพของการดำเนินงานและผลผลิต ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนางาน และยังไม่มีการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงยังขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานในระยะยาว สำหรับผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมทั้งหมดได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับปัจจัย คือ (๑) ปัจจัยด้านผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ (Product = P๒, outcome) ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านผลกระทบต่อบ้าน/วัด/โรงเรียน ตัวชี้วัดด้านการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน (ภาวนา ๔) และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา (๒) ปัจจัยด้านบริบท (Context = C) ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดด้านการประเมินโครงการ (๓) ปัจจัยด้านปัจจัยป้อนเข้า (Input = I) พบว่าได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร ตัวชี้วัดด้านหลักสูตร/กฎระเบียบ ตัวชี้วัดด้านสถานที่ ตัวชี้วัดด้านวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอน และตัวชี้วัดด้านงบประมาณ ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพในระดับพอใช้ (๔) ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ (Process = P๑) พบว่า ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดด้านกิจกรรมสนับสนุน ตัวชี้วัดด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวชี้วัดด้านการวัดผลและประเมินผล และการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนา คือ ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง เช่น การประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ควรนำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา^{๒๑๑}

^{๒๑๑}พระมหาบรรจง จนทศุโต, “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

เจ้าอธิการสุรสิทธิ์ ขนติโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชน : ศึกษากรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี” จากผลการวิจัยพบว่า วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานีใช้วิธีที่เน้นประโยชน์สุข ๓ ประการ คือ ประโยชน์ชาตินี้ ประโยชน์ชาติหน้า และประโยชน์สูงสุดคือพระนิพพาน ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาบุคคลที่จะทำหน้าที่เผยแผ่ต้องประกอบด้วยองค์คุณของกัลยาณมิตร หรือกัลยาณมิตรธรรม ขั้นตอนในการสอนใช้หลักของธรรมเทศกธรรม คือ องค์ธรรมของผู้แสดงธรรม ลีลาการสอนนั้นใช้หลัก ๔ ส คือ สันติสนา สมาทปนา สมุตเตชนา สัมปหังสนา และหลักธรรมที่เน้นปลูกฝังแก่เยาวชนนั้นใช้หลักที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตที่เรียกว่าวัฒนธรรม ผลของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านการเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ของชุมชนในการนำหลักธรรมไปพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเด็ก เยาวชน และประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติและเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมของชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ด้านการจัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ อบรม และปลูกฝังพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยการศึกษา ขึ้นพื้นฐานแก่เด็กและเยาวชนและเป็นศูนย์กลางส่งเสริมอาชีพของชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอว่า เห็นสมควรดำเนินการต่อไป เพราะเป็นประโยชน์ต่อเด็กเยาวชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ แต่ควรปรับปรุงให้ทันสมัยทั้งด้านการบริหาร บริการ อาคารสถานที่ เป็นต้น^{๒๑๒}

สุปราณี เวชประสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดสมุทรปราการ” จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถและการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาของนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ และเมื่อพิจารณาข้อมูลด้านอื่น ๆ พบว่า มีปัญหามากมาย อาทิ ปัญหาการเรียนออกกลางคัน จำนวนนักเรียนในระดับกลางลดลงทุกปี ไม่มีผู้สนใจเรียนในระดับชั้นสูง และศูนย์หยุดดำเนินการในบางปีด้วย ซึ่งจากผลการประเมินในแต่ละด้านทำให้สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมได้ว่า การดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิผลต่ำ ดังนั้น โครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมประจำจังหวัด รวมทั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงการโดยศึกษาทบทวนบริบทของโครงการ ความต้องการจำเป็นและปรับเปลี่ยนความมุ่งหมาย จุดประสงค์ของโครงการ กำหนดแนวทางดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม วิเคราะห์ความเสี่ยง แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม นำโครงการไปปฏิบัติพร้อมประเมินโครงการขณะดำเนินการในรอบปีแรก และติดตามประเมินผลในรอบระยะเวลา ๒-๓ ปี เพื่อให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น^{๒๑๓}

^{๒๑๒}เจ้าอธิการสุรสิทธิ์ ขนติโก, “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชน: ศึกษากรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๒๑๓}สุปราณี เวชประสิทธิ์, “การประเมินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

สุจินตนิท หนูชู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ มี ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) ภาวะผู้นำของผู้ดำเนินการศูนย์ ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) ความคาดหวังต่อผู้เรียน ๔) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ๕) ความสามัคคีของบุคลากร ๖) การประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน ๗) การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ๘) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในศูนย์ มีค่าน้ำหนักร้อยละของความแปรปรวนสะสม ๖๓.๔๗๑ โดยมีการปฏิบัติจริงในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ และศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์มีระดับประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ประกอบด้วย ๑) การบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ ๒) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของศูนย์ ๓) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานของศูนย์ และ ๔) ความสามารถในการปรับตัวของศูนย์ (๒) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ มี ๘ องค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ๑) ความคาดหวังต่อผู้เรียน ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) ความสามัคคีของบุคลากร ๔) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ๕) การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ๖) ภาวะผู้นำของผู้ดำเนินการศูนย์ ๗) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในศูนย์ และ ๘) การประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบทั้ง ๘ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ ได้ร้อยละ ๗๑.๔๐ ($R^2 = 0.714$) (๓) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบหลัก ๕๕ ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบหลัก คือ ๑) ความคาดหวังต่อผู้เรียน (มี ๗ ตัวบ่งชี้) ๒) การพัฒนาบุคลากร (มี ๗ ตัวบ่งชี้) ๓) ความสามัคคีของบุคลากร (มี ๗ ตัวบ่งชี้) ๔) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (มี ๗ ตัวบ่งชี้) ๕) การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน (มี ๕ ตัวบ่งชี้) ๖) ภาวะผู้นำของผู้ดำเนินการศูนย์ (มี ๑๐ ตัวบ่งชี้) ๗) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในศูนย์ (มี ๗ ตัวบ่งชี้) และ ๘) การประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน (มี ๕ ตัวบ่งชี้) และ (๔) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นรูปแบบในการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล^{๒๑๔}

สรุปได้ว่า โรงเรียนพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ทุกแห่ง เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนโดยไม่เก็บค่าบำรุงการศึกษาใด ๆ โดยสอนเป็นวิทยาทาน สำหรับการเรียนการสอน เน้นหนักไปทางภาคปฏิบัติ ยึดหลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแกน เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ศาสนาธรรมและรู้จักพระพุทธรศาสนาตามสมควรแก่วัยของตน รวมทั้งเสริมความรู้และปลูกฝังศีลธรรมวัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม อันดีงามของไทยแก่เด็กและเยาวชนไทย

^{๒๑๔} สุจินตนิท หนูชู, “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

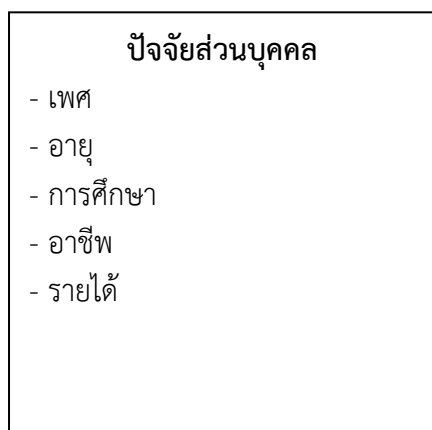
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

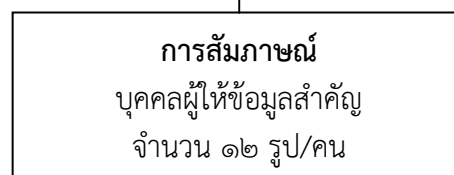
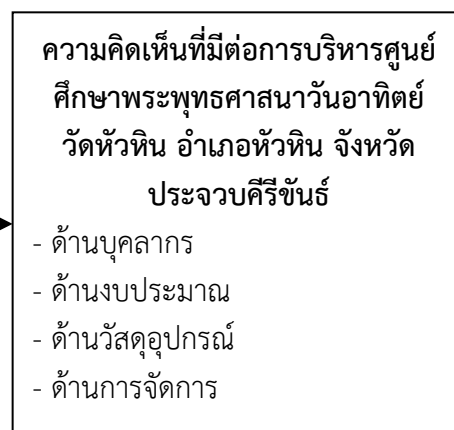
ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker)^{๒๑๕} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และด้านการจัดการ (Management) ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๒.๕

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๒๑๕}ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์, *หลักการบริหารเบื้องต้น*, หน้า ๑๒.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population)

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๓๕๐ คน^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากการ โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

^๑ศูนย์ข้อมูลกลางกระทรวงวัฒนธรรม, “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน”, [ออนไลน์] <<http://m-culture.in.th/album/141859>>, [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

^๒คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics and Research, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒๘.

สูตร	$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$
เมื่อ	n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย e คือ เปอร์เซนต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)
แทนค่า	$n = \frac{350}{1 + 350(0.05)^2}$ $= 186.66 \text{ หรือ } 187 \text{ คน}$

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน ๓๕๐ คน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๗ คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๔ กลุ่ม ตามระดับชั้น แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้^๓

สูตร	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$
เมื่อ	n_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วย N_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย n คือ จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปกครองนักเรียนชั้นเตรียม จำนวน 108 คน ได้แก่

$$n_i = \frac{187}{350} \times 108$$

$$= 57.70 \text{ หรือ } 58 \text{ คน}$$

รายละเอียดจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการคำนวณ แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

^๓กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้น

ที่	สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑	ชั้นเตรียม	๑๐๘	๕๘
๒	ชั้นต้น	๙๔	๕๐
๓	ชั้นกลาง	๖๕	๓๕
๔	ชั้นสูง	๘๓	๔๔
	รวม	๓๕๐	๑๘๗

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๒ กลุ่ม รวมทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน ประกอบด้วย
กลุ่มที่ ๑ บรรพชิต จำนวน ๖ รูป ได้แก่

- ๑) พระครูวิจิตรธรรมวิรัช เจ้าคณะอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๒) พระครูปลัดสรวรพินิจ เจ้าคณะตำบลทับใต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๔) พระครูสุวรรณพัฒนารณ เจ้าคณะตำบลหนองแก
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๕) พระใบฎีกาสรรณ โสสิโต เลขาธิการเจ้าคณะตำบลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๖) พระบุญลือ ขนติพโล ครูสอน
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กลุ่มที่ ๒ คฤหัสถ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่

- ๑) นายเสถียร เหล่าคนคำ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๒) นายเกริกชัย ชายไทยไตรรงค์ วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) นายเมืองแมน โมคบุรุษ ครูสอน
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- | | |
|------------------------------|---|
| ๔) นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์ | ครูสอน
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๕) นางประสงค์ สุขประเสริฐ | ครูสอน
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๖) นางไพรมณี เขียวขำ | ครูสอน
ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- ๔) สร้างเครื่องมือ
- ๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗) ปรับปรุงแก้ไข
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

พระสมุทรวชิรโสภณ, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตร

พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

พระครูวิสุทธาันทคุณ, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตร

พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

พระมหากังวาล อธิธมฺโม, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตร

พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ธิดา วัฒนศิริ

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๔ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ ๐.๖๐-๑.๐๐ และมีบางข้อที่ให้ค่าไม่เหมาะสม จึงได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดกุฎีดาว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี) จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๘๔๘

๔) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) ด้านบุคลากร (Man) มีคำถามทั้งหมด ๘ ข้อ
- ๒) ด้านงบประมาณ (Money) มีคำถามทั้งหมด ๘ ข้อ
- ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีคำถามทั้งหมด ๘ ข้อ
- ๔) ด้านการจัดการ (Management) มีคำถามทั้งหมด ๘ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๕ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

^๕ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

(๒) แบบสัมภาษณ์ (Interview)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑) ขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ในพื้นที่เป้าหมาย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๔.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑) ขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑๘๗ คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๒ รูป/คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๑๘๗)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๙๔	๕๐.๒๗
หญิง	๙๓	๔๙.๗๓
รวม	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๙.๖๓
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๕๑.๘๗
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๓๔.๒๒
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๒๘
รวม	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
๓. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๑๘.๗๒
ปริญญาตรี	๑๔๙	๗๙.๖๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๑.๖๐
รวม	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
๔. อาชีพ		
รับราชการ	๕๔	๒๘.๘๘
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔๔.๙๒
เกษตรกรรม	๒๗	๑๔.๔๔
เจ้าของกิจการ	๔	๒.๑๔
ค้าขาย	๑๐	๕.๓๕
รับจ้าง	๘	๔.๒๘
รวม	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
๕. รายได้		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๒๐.๘๖
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๗๘.๐๗
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๑.๐๗
รวม	๑๘๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๗ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๗ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๘ มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๒ และมีรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๗

๔.๒ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลวิเคราะห์การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

(n = ๑๘๗)

ด้าน	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านบุคลากร	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด
๒	ด้านงบประมาณ	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก
๓	ด้านวัสดุอุปกรณ์	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก
๔	ด้านการจัดการ	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด
ภาพรวม		๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙, ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร

(n = ๑๘๗)

ข้อ	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา	๔.๙๑	๐.๓๐๖	มากที่สุด
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม	๔.๓๕	๐.๔๗๙	มาก
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้	๔.๖๔	๐.๔๘๑	มาก
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน	๔.๓๔	๐.๔๘๗	มาก
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความซื่อสัตย์ และเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๔.๕๘	๐.๕๒๖	มากที่สุด
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่เสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๔.๔๑	๐.๕๓๕	มาก
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย	๔.๘๐	๐.๔๗๗	มากที่สุด
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน	๔.๒๐	๐.๔๕๔	มาก
รวม		๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๘ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ

(n = ๑๘๗)

ข้อ	ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบและข้อปฏิบัติของกรมการศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ)	๔.๖๗	๐.๔๙๒	มากที่สุด
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ	๔.๒๗	๐.๔๖๗	มาก
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรคณะสงฆ์	๔.๔๙	๐.๕๒๒	มากที่สุด
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	๔.๔๙	๐.๕๑๒	มากที่สุด
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส	๔.๔๗	๐.๕๒๒	มาก
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๕๑	๐.๕๓๒	มากที่สุด
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง	๔.๔๘	๐.๕๓๒	มาก
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ	๔.๔๗	๐.๕๖๑	มาก
รวม		๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบและข้อปฏิบัติของกรมการศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์

(n = ๑๘๗)

ข้อ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ	๔.๗๖	๐.๕๑๗	มากที่สุด
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน	๔.๒๓	๐.๔๘๑	มาก
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการจัดเก็บและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๔.๕๗	๐.๕๙๕	มากที่สุด
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	๔.๒๙	๐.๕๑๐	มาก
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัยต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๔.๕๓	๐.๕๖๑	มากที่สุด
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	๔.๓๓	๐.๕๐๓	มาก
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย	๔.๕๖	๐.๕๔๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

ข้อ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	๔.๔๒	๐.๕๖๕	มาก
รวม		๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ

(n = ๑๘๗)

ข้อ	ด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ	๔.๗๙	๐.๕๒๖	มากที่สุด
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน	๔.๓๓	๐.๔๘๑	มาก
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการดำเนินงาน	๔.๕๖	๐.๕๙๖	มากที่สุด
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๔.๓๐	๐.๔๘๒	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส	๔.๕๘	๐.๕๕๖	มากที่สุด
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๔.๓๗	๐.๕๒๘	มาก
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงในวงรอบถัดไป	๔.๖๑	๐.๕๒๑	มากที่สุด
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม	๔.๓๗	๐.๕๕๖	มาก
รวม		๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายตามแผนที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามตามสมมติฐานการวิจัย ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๑ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๓ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๔ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๕ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดลองตามค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๙๔	๔.๔๙	๐.๑๑๔	มากที่สุด
หญิง	๙๓	๔.๔๙	๐.๐๙๙	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๙๔	๔.๔๙	๐.๑๑๔	๐.๑๑๔	๐.๙๐๙
หญิง	๙๓	๔.๔๙	๐.๐๙๙		

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๙๔	๔.๕๒	๐.๑๕๐	มากที่สุด
หญิง	๙๓	๔.๕๔	๐.๑๑๓	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๙๔	๔.๕๒	๐.๑๕๐	-๐.๖๓๕	๐.๕๒๖
หญิง	๙๓	๔.๕๔	๐.๑๑๓		

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๙๔	๔.๕๐	๐.๑๕๒	มากที่สุด
หญิง	๙๓	๔.๔๖	๐.๑๕๒	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

ตารางที่ ๔.๑๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๙๔	๔.๕๐	๐.๑๕๒	๑.๗๕๒	๐.๐๘๑
หญิง	๙๓	๔.๔๖	๐.๑๕๒		

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๙๔	๔.๔๕	๐.๒๐๑	มาก
หญิง	๙๓	๔.๔๗	๐.๒๕๔	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๙๔	๔.๔๕	๐.๒๐๑	-๐.๕๐๘	๐.๖๑๒
หญิง	๙๓	๔.๔๗	๐.๒๕๔		

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๙๔	๔.๔๙	๐.๑๕๖	มากที่สุด
หญิง	๙๓	๔.๔๙	๐.๑๗๗	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๙๔	๔.๔๙	๐.๑๕๖	-๐.๑๐๔	๐.๙๑๗
หญิง	๙๓	๔.๔๙	๐.๑๗๗		

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๔.๔๙	๐.๑๑๕	มากที่สุด
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๔.๔๙	๐.๐๙๙	มากที่สุด
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๔.๔๙	๐.๑๐๘	มากที่สุด
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๔๘	๐.๑๖๘	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๑๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๓	๓	๐.๐๐๑	๐.๐๗๕	๐.๙๗๔
ภายในกลุ่ม	๒.๐๙๗	๑๘๓	๐.๐๑๑		
รวม	๒.๑๐๐	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๔.๕๓	๐.๐๕๘	มากที่สุด
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๔.๕๓	๐.๑๑๙	มากที่สุด
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๔.๕๒	๐.๑๖๑	มากที่สุด
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๕๘	๐.๑๖๓	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๔	๓	๐.๐๑๑	๐.๖๔๕	๐.๕๘๗
ภายในกลุ่ม	๓.๒๕๐	๑๘๓	๐.๐๑๘		
รวม	๓.๒๘๔	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๔.๔๙	๐.๐๗๓	มากที่สุด
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๔.๔๘	๐.๑๕๘	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๔.๔๘	๐.๑๖๓	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๔๔	๐.๑๖๔	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

ตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๖	๓	๐.๐๐๕	๐.๒๓๐	๐.๘๗๖
ภายในกลุ่ม	๔.๓๓๕	๑๘๓	๐.๐๒๔		
รวม	๔.๓๕๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๔.๔๘	๐.๓๕๗	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๔.๔๕	๐.๒๒๙	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๔.๔๗	๐.๑๘๗	มาก
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๔๘	๐.๑๘๒	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๖	๓	๐.๐๐๙	๐.๑๖๓	๐.๙๒๑
ภายในกลุ่ม	๙.๖๕๖	๑๘๓	๐.๐๕๓		
รวม	๙.๖๘๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๘	๔.๔๘	๐.๒๒๔	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๙๗	๔.๔๘	๐.๑๕๐	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๖๔	๔.๕๑	๐.๑๕๒	มากที่สุด
๕๑-๖๐ ปี	๘	๔.๔๔	๐.๓๐๖	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๖	๓	๐.๐๑๕	๐.๕๔๖	๐.๖๕๒
ภายในกลุ่ม	๕.๑๑๕	๑๘๓	๐.๐๒๘		
รวม	๕.๑๖๐	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔.๔๙	๐.๑๒๓	มากที่สุด
ปริญญาตรี	๑๔๙	๔.๔๙	๐.๑๐๐	มากที่สุด
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๓๘	๐.๑๗๔	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๒๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๐	๒	๐.๐๒๐	๑.๘๐๖	๐.๑๖๗
ภายในกลุ่ม	๒.๐๖๐	๑๘๔	๐.๐๑๑		
รวม	๒.๑๐๐	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔.๕๓	๐.๑๓๑	มากที่สุด
ปริญญาตรี	๑๔๙	๔.๕๔	๐.๑๒๖	มากที่สุด
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๒๙	๐.๒๘๙	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๓๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๗	๒	๐.๐๘๘	๕.๒๓๔**	๐.๐๐๖
ภายในกลุ่ม	๓.๑๐๗	๑๘๔	๐.๐๑๗		
รวม	๓.๒๘๔	๑๘๖			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๕๓	๔.๕๔	๔.๒๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๕๓		-๐.๐๑**	๐.๒๔**
ปริญญาตรี	๔.๕๔			๐.๒๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๙			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธรศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ในระดับน้อยกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔.๔๗	๐.๑๔๖	มาก
ปริญญาตรี	๑๔๙	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๕๔	๐.๒๖๐	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

ตารางที่ ๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๔	๒	๐.๐๐๗	๐.๓๐๓	๐.๗๓๙
ภายในกลุ่ม	๔.๓๓๗	๑๘๔	๐.๐๒๔		
รวม	๔.๓๕๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔.๕๑	๐.๑๙๔	มากที่สุด
ปริญญาตรี	๑๔๙	๔.๔๕	๐.๒๓๖	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๓๘	๐.๑๒๕	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๓๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๕	๒	๐.๐๖๘	๑.๓๐๔	๐.๒๗๔
ภายในกลุ่ม	๙.๕๔๖	๑๘๔	๐.๐๕๑		
รวม	๙.๖๘๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๕	๔.๔๖	๐.๒๔๒	มาก
ปริญญาตรี	๑๔๙	๔.๕๐	๐.๑๔๑	มากที่สุด
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๒๙	๐.๑๔๔	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๓๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๘	๒	๐.๐๘๔	๓.๐๘๗*	๐.๐๔๘
ภายในกลุ่ม	๔.๙๙๓	๑๘๔	๐.๐๒๗		
รวม	๕.๑๖๐	๑๘๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๘

ตารางที่ ๔.๓๘ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๔๖	๔.๕๐	๔.๒๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๖		-๐.๐๔	๐.๑๗
ปริญญาตรี	๔.๕๐			๐.๒๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับราชการ	๕๔	๔.๔๘	๐.๑๑๐	มาก
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔.๕๐	๐.๐๙๐	มากที่สุด
เกษตรกรกรรม	๒๗	๔.๔๘	๐.๑๑๕	มาก
เจ้าของกิจการ	๔	๔.๔๕	๐.๑๑๘	มาก
ค้าขาย	๑๐	๔.๔๖	๐.๑๒๔	มาก
รับจ้าง	๘	๔.๔๙	๐.๑๓๕	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๔๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๙	๕	๐.๐๐๘	๐.๖๘๒	๐.๖๓๘
ภายในกลุ่ม	๒.๐๖๑	๑๘๑	๐.๐๑๑		
รวม	๒.๑๐๐	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับราชการ	๕๔	๔.๕๓	๐.๑๓๔	มากที่สุด
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔.๕๕	๐.๑๑๒	มากที่สุด
เกษตรกร	๒๗	๔.๕๐	๐.๑๔๓	มากที่สุด
เจ้าของกิจการ	๔	๔.๓๘	๐.๑๗๗	มาก
ค้าขาย	๑๐	๔.๕๐	๐.๑๘๖	มากที่สุด
รับจ้าง	๘	๔.๕๕	๐.๑๖๓	มากที่สุด
รวม	๑๘๗	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๘	๕	๐.๐๓๔	๑.๙๔๗	๐.๐๘๙
ภายในกลุ่ม	๓.๑๑๖	๑๘๑	๐.๐๑๗		
รวม	๓.๒๘๔	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับราชการ	๕๔	๔.๔๗	๐.๑๖๗	มาก
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔.๕๐	๐.๑๔๘	มากที่สุด
เกษตรกรรม	๒๗	๔.๔๖	๐.๑๒๔	มาก
เจ้าของกิจการ	๔	๔.๕๓	๐.๒๑๓	มากที่สุด
ค้าขาย	๑๐	๔.๔๔	๐.๑๔๗	มาก
รับจ้าง	๘	๔.๔๕	๐.๑๗๖	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

ตารางที่ ๔.๔๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๓	๕	๐.๐๑๙	๐.๗๘๗	๐.๕๖๐
ภายในกลุ่ม	๔.๒๕๙	๑๘๑	๐.๐๒๔		
รวม	๔.๓๕๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับราชการ	๕๔	๔.๔๓	๐.๓๑๑	มาก
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔.๔๖	๐.๑๘๓	มาก
เกษตรกรรม	๒๗	๔.๕๒	๐.๑๙๖	มากที่สุด
เจ้าของกิจการ	๔	๔.๔๑	๐.๑๕๗	มาก
ค้าขาย	๑๐	๔.๔๖	๐.๒๐๕	มาก
รับจ้าง	๘	๔.๔๘	๐.๑๕๖	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๓	๕	๐.๐๓๓	๐.๖๒๑	๐.๖๘๔
ภายในกลุ่ม	๙.๕๑๘	๑๘๑	๐.๐๕๓		
รวม	๙.๖๘๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๔๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รับราชการ	๕๔	๔.๕๐	๐.๑๓๖	มากที่สุด
รัฐวิสาหกิจ	๘๔	๔.๕๐	๐.๑๓๔	มากที่สุด
เกษตรกร	๒๗	๔.๔๔	๐.๒๓๖	มาก
เจ้าของกิจการ	๔	๔.๕๐	๐.๑๐๒	มากที่สุด
ค้าขาย	๑๐	๔.๔๔	๐.๑๗๙	มาก
รับจ้าง	๘	๔.๔๗	๐.๓๓๙	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๔๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๐	๕	๐.๐๒๔	๐.๘๕๙	๐.๕๑๐
ภายในกลุ่ม	๕.๐๔๑	๑๘๑	๐.๐๒๘		
รวม	๕.๑๖๐	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๔๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๔.๔๗	๐.๑๓๙	มาก
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔.๕๐	๐.๐๙๓	มากที่สุด
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๔.๒๘	๐.๐๘๘	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๐๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๕๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐๔	๒	๐.๐๕๒	๔.๘๐๘**	๐.๐๐๙
ภายในกลุ่ม	๑.๙๙๖	๑๘๔	๐.๐๑๑		
รวม	๒.๑๐๐	๑๘๖			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๕๑

ตารางที่ ๔.๕๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้		
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๔.๔๗	๔.๕๐	๔.๒๘
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๔๗		-๐.๐๓	๐.๑๙**
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๐			๐.๒๒**
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๘			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๕๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๔.๕๑	๐.๑๔๖	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔.๕๔	๐.๑๒๑	มากที่สุด
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๔.๑๓	๐.๐๐๐	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๕๓	๐.๑๓๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕๒ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๕๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๕	๒	๐.๑๗๗	๑๑.๑๔๖**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๒.๙๒๙	๑๘๔	๐.๐๑๖		
รวม	๓.๒๘๔	๑๘๖			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๓ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๕๔

ตารางที่ ๔.๕๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้		
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๔.๕๑	๔.๕๔	๔.๑๓
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๑		-๐.๐๓	๐.๓๘**
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๔			๐.๔๑**
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๓			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๕๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๔.๔๗	๐.๑๔๕	มาก
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔.๔๘	๐.๑๕๕	มาก
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๔.๔๔	๐.๒๖๕	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๘	๐.๑๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

ตารางที่ ๔.๕๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๙	๒	๐.๐๐๔	๐.๑๘๓	๐.๘๓๓
ภายในกลุ่ม	๔.๓๔๓	๑๘๔	๐.๐๒๔		
รวม	๔.๓๕๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๕๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามรายได้

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๔.๔๖	๐.๓๐๙	มาก
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔.๔๖	๐.๒๐๔	มาก
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๔.๓๑	๐.๐๘๘	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๖	๐.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๗ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๕๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๕	๒	๐.๐๒๓	๐.๔๓๒	๐.๖๕๐
ภายในกลุ่ม	๙.๖๓๖	๑๘๔	๐.๐๕๒		
รวม	๙.๖๘๒	๑๘๖			

จากตารางที่ ๔.๕๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๙	๔.๔๕	๐.๒๕๓	มาก
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔.๕๐	๐.๑๓๑	มากที่สุด
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๒	๔.๒๕	๐.๑๗๗	มาก
รวม	๑๘๗	๔.๔๙	๐.๑๖๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙

ตารางที่ ๔.๖๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๑	๒	๐.๑๐๐	๓.๗๒๗*	๐.๐๒๖
ภายในกลุ่ม	๔.๙๖๐	๑๘๔	๐.๐๒๗		
รวม	๕.๑๖๐	๑๘๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖๑

ตารางที่ ๔.๖๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้		
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท	มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
		๔.๔๕	๔.๕๐	๔.๒๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๔๕		-๐.๐๕	๐.๒๐
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๐			๐.๒๕*
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ ในระดับมากกว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๖๒ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๔

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	๐.๑๑๔	-	๐.๙๐๙	-	✓
สมมติฐานที่ ๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๐.๐๗๕	๐.๙๗๔	-	✓
สมมติฐานที่ ๓ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๑.๘๐๖	๐.๑๖๗	-	✓
สมมติฐานที่ ๔ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๐.๖๘๒	๐.๖๓๘	-	✓
สมมติฐานที่ ๕ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน	-	๔.๘๐๘**	๐.๐๐๙	✓	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครอง ได้แก่ รายได้ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔.๔.๑ ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ครูอาสาสมัคร (ครูสอน) มีจำนวนน้อย	๑. ควรเพิ่มจำนวนครูอาสาสมัคร (ครูสอน) ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน
๒. ขาดครูอาสาสมัคร (ครูสอน) สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน)	๒. ควรสรรหาครูอาสาสมัคร (ครูสอน) เพิ่มเติมโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน)
๓. ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นหรือประเมินผลปฏิบัติงานของครู	๓. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นหรือใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการเป็นประจำทุกปี

๔.๔.๒ ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน	๑. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน
๒. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐในจำนวนที่เพียงพอ	๒. ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่เยาวชนหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น

๔.๔.๓ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาบางอย่างอยู่ในสภาพทรุดโทรม	๑. ควรบำรุงรักษาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๒. ห้องเรียนมีบรรยากาศร้อน อบอ้าว	๒. ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ หรือพัดลมเพิ่มเติม ในห้องเรียนที่มีบรรยากาศร้อน อบอ้าว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๔.๔.๔ ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖๖ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดการประสานความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา และการระดมทรัพยากรจากชุมชน	๑. ควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา และระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนา
๒. ขาดการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่	๒. ควรจัดให้ครูและนักเรียนได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเน้นการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามตามคุณลักษณะของชาวพุทธที่ดี

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑) พระครูวิจิตรธรรมวิภาช | เจ้าคณะอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๒) พระครูภัทสสรพรพินิจ | เจ้าคณะตำบลทับใต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๓) พระครูวิจิตรพัฒนานุกูล | เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๔) พระครูสุวรรณพัฒนารณ | เจ้าคณะตำบลหนองแก
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๕) พระใบฎีกาสรรณ โสสิโต | เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๖) พระบุญลือ ขนติพโล | ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๗) นายเสถียร เหล่าคนคำ | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๘) นายเกริกชัย ชายไทยไตรรงค์ | วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๙) นายเมืองแมน โมคนุรุช | ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๑๐) นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์ | ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๑๑) นางประสงค์ สุขประเสริฐ | ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๑๒) นางไพรมณี เขียวขำ | ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบ-คีรีขันธ์ มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ด้านบุคลากร

การสอนธรรมแก่เด็ก ศูนย์ ฯ มีพระภิกษุผู้ทรงความรู้ทางธรรมเป็นบุคลากรหลัก^๑ เป็นแบบอย่างที่ดีทางความประพฤติ^๒ ถือเป็นโอกาสให้คณะสงฆ์ได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมมากยิ่งขึ้น^๓ สนับสนุนให้วัดมีบทบาทในการปฏิบัติการกิจด้านการศึกษาสงเคราะห์ให้เป็นเอกลักษณ์ของวิถีชีวิตในสังคมไทยตลอดไป^๔ ครูผู้สอนในส่วนของโรงเรียนวิชาสามัญ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น มีครูอาสาสมัครจากโรงเรียนในพื้นที่เข้ามาช่วย^๕ สอนเสริมรายวิชาสามัญตามหลักสูตรสามัญของโรงเรียนทั่วไป^๖ ล้วนเป็นผู้มีประสบการณ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน^๗ ทำงานด้วยใจโดยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัด บ้าน และสถานศึกษา ให้มีความผูกพันกลมเกลียวอันเป็นเอกลักษณ์ของวิถีไทย^๘

ปัจจุบัน พระวิทยากรและครูผู้สอนยังไม่เพียงพอ^๙ ครูอาสาสมัครที่มีอยู่ก็มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับรายวิชาที่สอน^{๑๐} ครูอาสาสมัครที่เข้ามาช่วย ส่วนมากจะสอนด้วยความศรัทธา เสียสละ และหวังประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาโดยรวม^{๑๑} โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการพัฒนาวัดนธรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและค่านิยมของสังคมไทย^{๑๒}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินมีแนวทางพัฒนาการบริหารด้านบุคลากร โดยการเพิ่มจำนวนครูอาสาสมัครให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงสรรหาครูสอนเพิ่มเติมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาเฉพาะด้าน อีกทั้ง จำเป็นต้องเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ปกครองด้วย

^๑สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารณ, เจ้าคณะตำบลหนองแก อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๒สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์, เจ้าคณะอำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๓สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล, เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๔สัมภาษณ์ นายเสถียร เหล่าคนคำ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๕สัมภาษณ์ พระบุญลือ ขนดีโพ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๖สัมภาษณ์ พระครูภัสสรวรพินิจ, เจ้าคณะตำบลทับใต้ อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๗สัมภาษณ์ พระใบฎีกาสรรณ โสโธ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๘สัมภาษณ์ นายเกริกชัย ขายไทยไตรรงค์, วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๙สัมภาษณ์ นางประสงค์ สุขประเสริฐ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๐}สัมภาษณ์ นายเมืองแมน โมคนุรุช, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑}สัมภาษณ์ นางไพรมณี เขียวขำ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

(๒) ด้านงบประมาณ

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ดำเนินการโดยพระสงฆ์ด้วยงบประมาณที่จำกัด^{๑๓} แม้รัฐบาลได้ให้งบประมาณสนับสนุนมากขึ้นแต่ยังไม่เพียงพอ^{๑๔} ผู้อาสาสอนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยมาก^{๑๕} การเงินได้รับการสนับสนุนจากทางราชการน้อยมาก^{๑๖} งบประมาณไม่เพียงพอกับการบริหารงาน^{๑๗} จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนภายนอกมาใช้จ่ายประกอบ^{๑๘} ภารกิจด้านงบประมาณนี้จึงเป็นภาระหนักของวัด^{๑๙}

ทางวัดต้องจัดการรายได้จากการบริจาคมาใช้ในการบริหารจัดการ^{๒๐} อาจจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อระดมทุน^{๒๑} ด้วยงบประมาณสนับสนุนที่จำกัด การพิจารณาจัดสรรเงินใช้ในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จึงควรพิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสม^{๒๒} ควรพิจารณาตามหลักความเหมาะสมและความสมดุล^{๒๓} ประการสำคัญยิ่ง คือ เอกสารและบัญชีต่าง ๆ ควรจะแยกประเภทเพื่อให้่ายต่อการตรวจสอบ^{๒๔}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินมีแนวทางพัฒนาการบริหารด้านงบประมาณ โดยการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดสร้างสื่อการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ที่ขาดแคลน การนี้ อาจขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่เยาวชน หรืออาจเปิดรับบริจาคจากพุทธศาสนิกชนผู้ใจบุญที่ประสงค์สนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์ ฯ

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิภาส, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระบุญลือ ขนดีโพ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูปัสสรวรพินิจ, เจ้าคณะตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายเมืองแมน โมคนุรุช, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางไพรมณี เขียวขำ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางประสงค์ สุขประเสริฐ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารณ, เจ้าคณะตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายเกริกชัย ขายไทยไตรรงค์, วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายเสถียร เหล่าคนคำ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาสรรณ โฆสิตโต, เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล, เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

สภาพภายในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ยึดหลักเรื่องความสะอาด (ศีล) สงบ (สมาธิ) และสว่าง (ปัญญา)^{๒๕} ประดิษฐานพระพุทธรูปประจำศูนย์ ฯ และประจำห้องเรียน^{๒๖} มีป้ายนิเทศและคติธรรมคำขวัญต่าง ๆ^{๒๗} การจัดวัสดุอุปกรณ์จำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กนักเรียนเป็นสำคัญ^{๒๘} ต้องให้มีบรรยากาศการเรียนรู้^{๒๙} ต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้สมเป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา^{๓๐}

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโดยต่อเนื่อง เพื่อให้ผ่านการประเมินของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด^{๓๑} จัดหา พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ^{๓๒} ต้องซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา^{๓๓} พื้นที่ต้องมีความเป็นอิสระอย่างมีขอบเขต สะดวกในการทำกิจกรรม และมีขนาดที่เหมาะสม^{๓๔} สิ่งสำคัญที่ไม่อาจหลงลืมไป คือ การจัดรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนและบริเวณรอบนอกโรงเรียนโดยเคร่งครัด^{๓๕} ต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามาใช้บริการในด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเข้ามาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสม^{๓๖}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินมีแนวทางการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยเน้นการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีอยู่ ให้อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ และต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระบุญลือ ขนติโณ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิภาช, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารณ, เจ้าคณะตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูปัสสรวรพินิจ, เจ้าคณะตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาสรรณ โขสิด, เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรพัฒนานุกูล, เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายเกริกชัย ขายไทยไตรรงค์, วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางประสงค์ สุขประเสริฐ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายเมืองแมน โมคบุรุษ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายเสถียร เหล่าคนคำ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นางไพรมณี เขียวขำ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๔.๕.๔ ด้านการจัดการ

การจัดการเป็นงานสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้งานวิชาการมีคุณภาพ^{๓๗} จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว^{๓๘} เพื่อต่อการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า^{๓๙} บนหลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมพัฒนา^{๔๐} ต้องเป็นศูนย์กลางในการบริการชุมชน^{๔๑} สร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ร่วมกัน^{๔๒}

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มุ่งดำเนินการให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่เยาวชนและประชาชน^{๔๓} คนในท้องถิ่นต้องสามารถศึกษาหาความรู้ในด้านพระพุทธศาสนาโดยไม่ต้องเดินทางไปไกล^{๔๔} มุ่งบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รมรณรงค์การประหยัดพลังงาน จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้^{๔๕} มุ่งใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นำภูมิปัญญาไทยมามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา^{๔๖} เป็นศูนย์กลางในการบริการชุมชนพัฒนาเยาวชนให้เกิดความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามจุดมุ่งหมายการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่กำหนดไว้^{๔๗} ทั้งนี้ ต้องบริหาร งานให้เป็นไปตามหลักสูตรการเรียนรู้ การสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทั้ง ๓ ระดับ คือ ขั้นต้น ขั้นกลาง ขั้นสูง^{๔๘}

สรุปได้ว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินมีแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนในทุกรูปแบบเพื่อให้วัดมีฐานะเป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางไพรมณี เขียวขำ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายเสถียร เหล่าคนคำ, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายเกริกชัย ชายไทยไตรรงค์, วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายเมืองแมน โมคนุรุช, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางประสงค์ สุขประเสริฐ, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์, เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระครูปัสสรวรพินิจ, เจ้าคณะตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรพัฒนานุกุล, เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

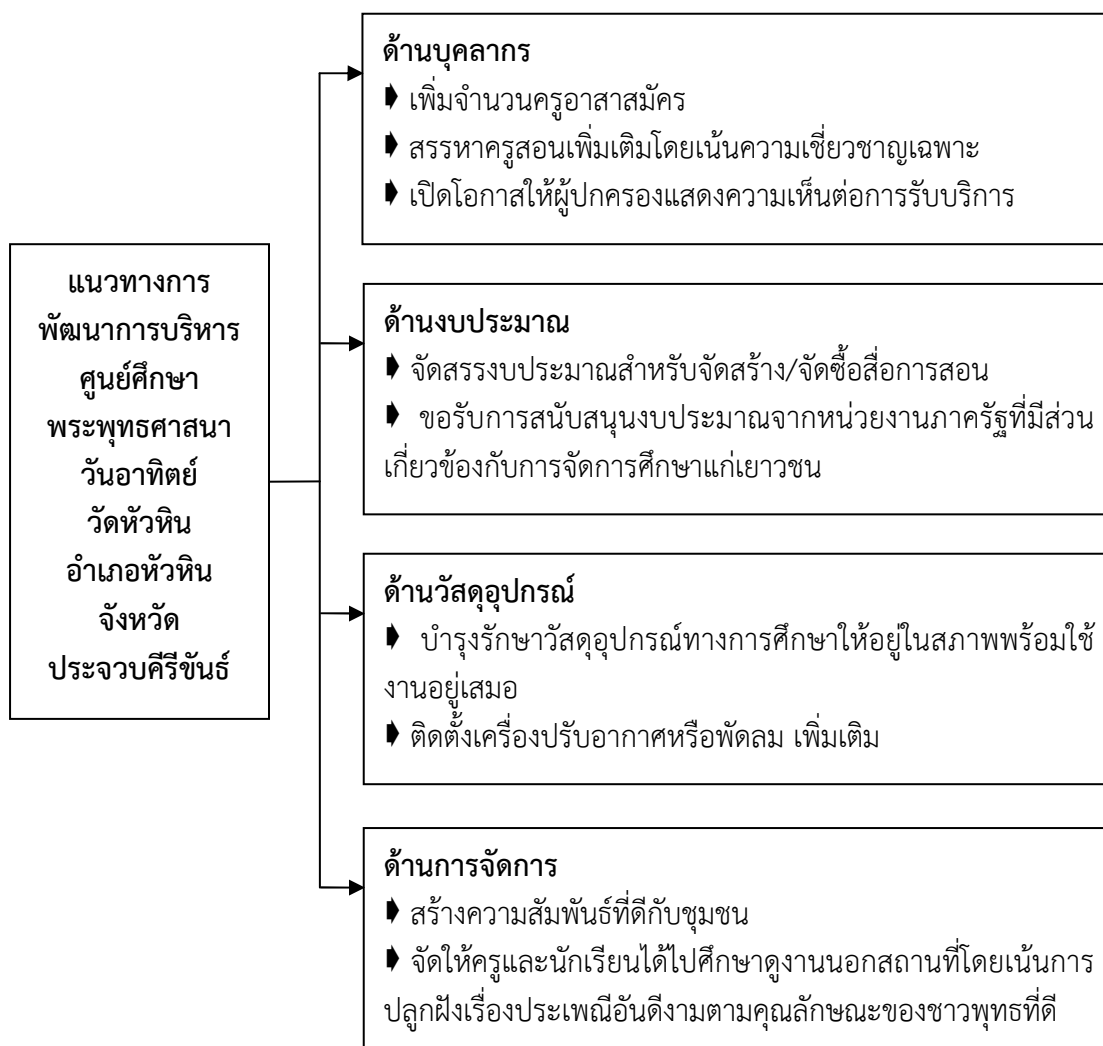
^{๔๖} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณพัฒนารณ, เจ้าคณะตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระใบฎีกาสรรค์ โขสิด, เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระบุญลือ ขนติพล, ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Body of Knowledge) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์^{๔๙}

^{๔๙} จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย.

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามรายด้านของการวิจัย ทั้ง ๔ ด้าน มีดังนี้

๑) ด้านบุคลากร

แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร คือ เพิ่มจำนวนครูอาสาสมัครให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน, สรรหาครูสอนเพิ่มเติมโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน), เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความเห็นหรือใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการเป็นประจำทุกปี

๒) ด้านงบประมาณ

แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ คือ จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน, ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่เยาวชนหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ คือ บำรุงรักษาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ, ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ หรือพัดลม เพิ่มเติม ในห้องเรียนที่มีบรรยากาศร้อน อบอ้าว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๔) ด้านการจัดการ

แนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนา, จัดให้ครูและนักเรียนได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเน้นการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามตามคุณลักษณะของชาวพุทธที่ดี

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (๒) เปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากผู้ปกครองนักเรียนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑๘๗ คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดลองตามค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุป

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๗ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๗ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๘ มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๒ และมีรายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๗

๕.๑.๒ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

(๑) ด้านบุคลากร

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๘ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐

(๒) ด้านงบประมาณ

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณ โดยเคร่งครัดตามระเบียบและข้อปฏิบัติของกรมการศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๒ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓

(๔) ด้านการจัดการ

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครอง ได้แก่ รายได้ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(๑) ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

- ครูอาสาสมัคร (ครูสอน) มีจำนวนน้อย
- ขาดครูอาสาสมัคร (ครูสอน) สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นหรือประเมินผลปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มจำนวนครูอาสาสมัคร (ครูสอน) ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน
- ควรสรรหาครูอาสาสมัคร (ครูสอน) เพิ่มเติมโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน)

- ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นหรือใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการเป็นประจำทุกปี

(๒) ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค

- ขาดงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน
- ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐในจำนวนที่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดสร้าง/จัดซื้อ สื่อการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

- ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่เยาวชนหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรค

- วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาบางอย่างอยู่ในสภาพทรุดโทรม
- ห้องเรียนมีบรรยากาศร้อน อบอ้าว

ข้อเสนอแนะ

- ควรบำรุงรักษาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

- ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ หรือพัดลม เพิ่มเติม ในห้องเรียนที่มีบรรยากาศร้อน อบอ้าว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

(๔) ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรค

- ขาดการประสานความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา และการระดมทรัพยากรจากชุมชน

- ขาดการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะ

- ควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา และระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนา

- ควรจัดให้ครูและนักเรียนได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเน้นการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามตามคุณลักษณะของชาวพุทธที่ดี

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีประเด็นสำคัญซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการอบรมปลูกฝังศีลตามสมควรแก่วัย และสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระปลัดประพจน์ สุภาโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม” จากผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับสังคมด้วยการเรียนรู้ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับเยาวชนและพุทธศาสนิกชน เพื่อให้เกิดความสงบและสว่าง รู้ความเข้าใจในเหตุปัจจัยและเงื่อนไข และรู้เท่าทันกระแสสังคม ครอบคลุมการพัฒนาทุกมิติของชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง^๑

^๑พระปลัดประพจน์ สุภาโต, “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

(๑) ด้านบุคลากร

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาในฐานะปัจจัยด้านปัจจัยป้อนเข้า (Input) ที่สำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่สอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิด รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในดำรงชีวิต โดยแม้วิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในฐานะแม่พิมพ์ของชาติผู้คอยฝึกมารยาทหรือเป็นผู้ควบคุมให้ผู้เรียนอยู่ในระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ถือว่าเป็นผู้ประพาดิการอันเกื้อกูลแก่ศิษย์ ผู้ที่ศิษย์พึงประพาดิด้วยความเอื้อเฟื้อ และผู้สั่งสอนวิชาและอบรมดูแลความประพาดิ นั้นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาบรรจง จนทศุตโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่” จากผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรที่ทำงานเสียสละ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาและการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน^๒

(๒) ด้านงบประมาณ

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูง จึงได้วางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และจัดเครื่องมือที่จำเป็นในการบริหารงานงบประมาณไว้อย่างครบถ้วน เพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมรับกับสภาพการณ์และความเสี่ยงทางการเงินที่เกิดขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำและฝืดเคืองในปัจจุบัน นั้นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ สุปราณี เวชประสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดสมุทรปราการ” จากผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงการโดยศึกษาทบทวนบริบทของโครงการ ความต้องการ ความจำเป็น และการปรับเปลี่ยนความมุ่งหมาย จุดประสงค์ของโครงการ เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม วิเคราะห์ความเสี่ยง และแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน^๓

^๒ พระมหาบรรจง จนทศุตโต, “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^๓ สุปราณี เวชประสิทธิ์, “การประเมินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

(๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ให้ความสำคัญกับการนำความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรกลไก และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแก่นักเรียนโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนแต่นักเรียนแต่อย่างใด ตามรูปแบบการดำเนินงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์เพื่อการเผยแผ่ศีลธรรมแก่เยาวชนในสังคมเป็นสำคัญ นั้นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ สุจินตนิท หนูชู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล” จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มี ๘ องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์ การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังต่อผู้เรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ความสามัคคีของบุคลากร การประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในศูนย์^๔

(๔) ด้านการจัดการ

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน ตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในฐานะที่เป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาองค์กรหนึ่งที่คณะสงฆ์ได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อจัดการศึกษาสงเคราะห์ นอกระบบโรงเรียน ให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยเรียนเพื่อให้รู้จักใช้เวลาว่างจากวันหยุดเรียน พัฒนากล่อมเกลাজิตใจ สร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อวัฒนธรรมไทย เข้ามาศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา น้อมนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข นั้นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ เจ้าอธิการสุรสิทธิ์ ขนติโก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชน : ศึกษากรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี” จากผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ใช้วิธีที่เน้นประโยชน์สุข ๓ ประการ คือ ประโยชน์ชาตินี้ ประโยชน์ชาติหน้า และประโยชน์สูงสุดคือพระนิพพาน โดยได้บริหารจัดการศูนย์ ฯ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ อบรม และปลูกฝังพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่วัยการศึกษา ขั้นพื้นฐานแก่เด็กและเยาวชน และเพื่อการเป็นศูนย์กลางส่งเสริมอาชีพของชุมชนด้วย^๕

^๔ สุจินตนิท หนูชู, “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

^๕ เจ้าอธิการสุรสิทธิ์ ขนติโก, “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชน: ศึกษากรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามตามสมมติฐานการวิจัย ทั้ง ๕ ข้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

(๑) เพศ

ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก วัดหัวหิน ได้จัดตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้นโดยเน้นให้พระสงฆ์เป็นผู้อบรมเด็กและเยาวชน ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ถูกต้องตามสมควรแก่ตนโดยเสมอเหมือนกัน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี สอดคล้องกับที่ พระสมุห์เอก ชินวโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ : กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชาอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณูปการไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๖

(๒) อายุ

ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เมื่อกรมศาสนาเข้ามาให้การอุปถัมภ์แก่ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของวัดต่าง ๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้กำหนดหลักการและรูปแบบ ตลอดจนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มีมาตรฐานเดียวกัน และจากการประชุมสัมมนาผู้บริหารศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ที่ประชุมมีความเห็นว่าโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทั่วประเทศควรมีหลักสูตรเดียวกันระยะเวลาในการเรียนจนจบหลักสูตร จำนวน ๗ เดือน หรือประมาณ ๓๒ วัน โดยเรียนวันละ ๓ ชั่วโมง วิชาเสริมวันละ ๒ ชั่วโมง ทุกระดับการศึกษา ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี สอดคล้องกับที่ พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^๗

^๖ พระสมุห์เอก ชินวโส, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ: กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๗ พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

(๓) การศึกษา

ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการสอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนด โดยอาศัยหลักการและวิธีการของโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นแม่แบบ แต่มีการปรับเปลี่ยนบางอย่างเพื่อให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนสถานการณ์ สถานที่ ชุมชน และสังคม โดยในการจัดการศึกษาได้แบ่งเป็น ๔ ชั้น คือ ชั้นเตรียมเป็นนักเรียนระดับประถม ๑-๒-๓ ชั้น ชั้นต้นเป็นนักเรียนระดับประถม ๔-๕-๖ ชั้นกลางเป็นนักเรียนมัธยม ๑-๒-๓ และชั้นสูงเป็นนักเรียนระดับมัธยม ๔-๕-๖ และมีหลักสูตรการสอนที่เป็นวิชาบังคับ ๓ วิชา ได้แก่ วิชาธรรม วิชาประวัติพระพุทธศาสนา วิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาเลือกอีก ๑ วิชา ตามความเหมาะสมและให้มีกิจกรรมให้เกื้อหนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระครูปลัดทนากกร วรณาโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีบทบาทในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน^๔

(๔) อาชีพ

ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารจัดการงบประมาณแบบโปร่งใส ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วย ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยงบประมาณรายได้ส่วนหนึ่ง แม้จะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลแต่ก็มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ทำให้ทางวัดต้องตั้งงบประมาณรายได้ของวัดส่วนหนึ่งสนับสนุน และอีกส่วนหนึ่งก็เป็นงบประมาณรายได้จากการบริจาค เนื่องจากเป็นการบริการสาธารณะ จึงไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนทุกคน ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ” จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีภูมิหลัง ด้านอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน^๕

^๔พระครูปลัดทนากกร วรณาโณ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๕กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓).

(๕) รายได้

ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจาก ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้น้อย อาจจำเป็นต้องให้นักเรียนหยุดเรียนเพื่อช่วยเหลือกิจการบ้างเป็นครั้งคราว ในขณะที่ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้จำนวนมากหรือเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและครอบครัว ไม่มีความจำเป็นต้องให้นักเรียนหยุดเรียนเพื่อมาช่วยทำงาน ซึ่งเหตุที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงนี้ คือ สถานภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละครอบครัว นั่นเอง ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้นสอดคล้องกับที่ พระมหาเดชนิธ สิทธาภิฏ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร” จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีทัศนะในประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

๑) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินควรสรรหาครูอาสาสมัครเพิ่มเติมโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

๒) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาแก่เยาวชนหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่น

๓) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินควรบำรุงรักษาสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

๔) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหินควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา และระดมทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๒) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคความสัมพันธ์กับชุมชนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

^{๑๐}พระมหาเดชนิธ สิทธาภิฏ, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๓) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการงานศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในบริบทอื่น อาทิ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
หรือโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ หรือศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แส่นประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กมล ภู่งประเสริฐ และคณะ. การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ม.ป.ป.

กรมการศาสนา. คู่มือการดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ
๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. แนวทางการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
การศาสนา, ๒๕๔๕.

กวี วงศ์พุ่ม. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต
จิระสันติการ, ๒๕๔๐.

กวี หวังนิเวศน์กุล. การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด
(มหาชน), ๒๕๔๙.

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics
and Research. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๔.

จำนงค์ ทองประเสริฐ. ใครจะกุมชะตาเอเชีย พระพุทธศาสนาหรือคอมมิวนิสต์. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์สภาสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

_____. โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิราพร สุเมธีประสิทธิ์. การบริหารการจัดซื้อ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาวิชาการ, ๒๕๔๓.
- ฉันทนา จันท์บรรจง. จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕.
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๔.
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ดนัย เทียนพุฒ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- ธนกรส พูนสิทธิ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๑.
- ธนกร เอกเผ่าพันธุ์. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕.
- ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- นิตยา นวลนิม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕.
- นิรมล กิตกุล. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- บรรจบ บรรณรุจิ. อีสติมหาสาวก. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- บรรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุขภาพการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประยงค์ ใจมีเชื้อ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- _____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). คำวัด. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธวิธีการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๔.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมศาสนา ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ ๑/เสริม)**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. **การงบประมาณ**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การบริหารพัสดุและสำนักงาน**. นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.
- _____ **องค์การและการจัดการภาครัฐ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.
- รุ่ง แก้วแดง. **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๖.
- วนิดา ลีวนานนท์ชัย. **การจัดการพัสดุและการจัดซื้อพัสดุของส่วนราชการ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- วรรณถ แสงมณี. **วัฒนธรรมองค์การ : องค์การและการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง, ๒๕๔๔.
- วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม. **ตำนานพระอารามและทำเนียบสมณศักดิ์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๓.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๖.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- _____ **องค์การและการจัดการ (Organization and Management)**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิวาพร มั่นทุกันนท. การบริหารงานพัสดุ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๑.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- _____ .องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์, ๒๕๔๕.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- _____ .การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย. ครบรอบ ๒๕ ปี สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๕.
- สันติ ชินานูวัตินวงศ์. วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: พัทธ์ชัยอักษร, ๒๕๔๒.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การวางแผนงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.
- _____ .คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘.
- สำนักพัฒนาคุณภาพจริยธรรม. แนวทางดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๕.
- สิริภาพ เหล่าลาภะ. พุทธศาสตร์การเมือง. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักย์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑.
- สุพิน เกชาคุปต์. การจัดการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุภาพร พิศาลบุตร. การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.
- สุนา อยู่โพธิ์. การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊กโพร์ เพรส, ๒๕๔๔.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. พื้นฐานทางการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- องค์กร เสสเวช. **วงจรรจัดการบริหารพัสดุ : หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.
- อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ. **ทฤษฎีอาญา**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๘.
- อรุณ รักธรรม. **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สหยาบบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๔๐.
- อัญชลี ค้อคงคา และวรรณิ จิเจริญ. **การคลังและงบประมาณ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนฤตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ. **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.
- เอกวิทย์ มณีธร. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็ม.ที.เพรส, ๒๕๔๐.

(๒) บทความ :

- สุจินตนิท หนูชู. “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ที่มีประสิทธิผล”. **สุทธิปริทัศน์**. ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๘๖ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๓): ๒๓๙.

(๓) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

- กชนันท์ จิรบุญญิณฺโณ. “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓.
- เจ้าอธิการสุรสิทธิ์ ขนดีโก. “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชน: ศึกษากรณีศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูปลัดทนากกร วรภาณ. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทรโร). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูสมุห์ภักดี ภทฺทโก. “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระปลัดประพจน์ สุภาโต. “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมหาบรรจง จันทคุตโต. “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวินัยวัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระมหาเตชินท์ สิทธิภาณุ. “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาสมชาย สุนติกโร. “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการของวัดในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาอาคม อานนโท. “หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระสมุห์เอก ชินวิโส. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสาธารณูปการ: กรณีศึกษาวัดในเขตเทศบาลตำบลพระ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระอธิการสุรินทร์ ฐานวโร. “การศึกษาการจัดการเรียนการสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินัยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุจินตนิท หนูชู. “รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินัยที่มีประสิทธิผล”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖.

สุปราณี เวชประสิทธิ์. “การประเมินโครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินัย จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

(๔) เว็บไซต์ :

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). บันทึกการเดินทางเยือนประเทศศรีลังกา. [ออนไลน์]. < http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php >. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

ระบบฐานข้อมูลศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินัย กรมการศาสนา, ความสำคัญของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวินัย/ระเบียบและประกาศ. [ออนไลน์]. < http://sys.dra.go.th/dra_learn/main.php >. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. สมณศักดิ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.th.wikipedia.org/wiki>. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์ข้อมูลกลางกระทรวงวัฒนธรรม. “ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน”. [ออนไลน์]. < <http://m-culture.in.th/album/141859> >. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].
- ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. “รายชื่อศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์/จังหวัดประจวบ (ทั้งหมด) / ศพอ. ทั่วประเทศ”. [ออนไลน์]. < <http://www.dra.go.th/th/Buddhist/Prachuap.html> >. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. ผู้ให้กำเนิดศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์. [ออนไลน์]. < <http://board.palungjit.com> >. [๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

(๕) สัมภาษณ์ :

- นางประสงค์ สุขประเสริฐ. ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- นางไพรมณี เขียวขำ. ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- นายเกริกชัย ขายไทยไตรรงค์. วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- นายเมืองแมน โมคนุรุช. ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- นายสมเกียรติ รักษ์ไพบูลย์. ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- นายเสถียร เหล่าคนคำ. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระครูปลัดสรวรพินิจ. เจ้าคณะตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระครูวิจิตรธรรมวิรัช. เจ้าคณะอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระครูวิจิตรพัฒนานุกูล. เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระครูสุวรรณพัฒนาภรณ์. เจ้าคณะตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระบุญลือ ขนดีฟโล. ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐.
- พระใบฎีกาสรรย์ โขสีโต. เลขาธิการเจ้าคณะตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

Chapman. **Supervisor Survival Kit**. 2nd ed.. California: Science Research Associates Inc., 1995.

Ernest Dale. **Management : Theory and Practictice**. New York: McGraw-Hill, 1993.

P. Robbins Stephen and M. Coulter. **Management**. 7thed.. New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

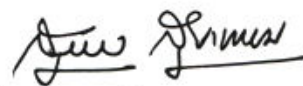
นมัสการ พระสมุทรวชิโรโสภณ,ดร.

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รัชสประจาตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


(พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร.)
๒๖ ก.ย. ๖๐


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร
โทรติดต่อนอ.๐๘๔-๘๑๗-๔๖๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ,ดร.

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระมหากษัตริย์ จิรอมไม,ดร.

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๑๗๐๘/๓๓๓
พระคุณท่าน
๑๗.๙.๖๐
โพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ ๐๘๔-๘๑๗-๔๖๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รัชสประจาตัวนิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๓๕๐๑๕
P.T.

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพหล สุธะพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรติดตอ.๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โพร/แพกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๕ ภายใน (๒๒๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ชิตวิฑูฒิ หมั่นมี

1. **เรื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร** ทัสประจําตัวนิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๑๓
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัว
 หิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนธรรมhabitat สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดูแลแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนธรรมhabitat สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Joe Grimes

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรติดต่อกับ ๐๘๕-๘๑๗-๕๖๘๘

ଅନୁଷ୍ଠାନର ନାମ ଲେଖନ୍ତୁ

ଓଡ଼ିଶା ଶିକ୍ଷା ବିଭାଗ

ภาคผนวก ข
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

๑. พระสมุทรวรชिरโสภณ, ดร.

๒. พระครูวิสุทธาสนันท์คุณ, ดร.

๓. พระมหากังวาล อธิธมฺโม, ดร.

๔. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

๕. ผศ.ดร.ธิดาภูมิ หมั่นมี
- ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านบุคลากร								
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความประพฤติเรียบร้อย ร้อยดีงาม	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความซื่อสัตย์ และเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่เสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒. ด้านงบประมาณ									
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบและข้อปฏิบัติของกรมการศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ)	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรคณะสงฆ์	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์									
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการจัดเก็บและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัยต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๔. ด้านการจัดการ								
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือ คณะ กรรมการดำเนินงาน	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการกำกับติดตาม การดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงในวงรอบถัดไป	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

สารนิพนธ์	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ผู้วิจัย	พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	136.5333	64.0506	.5391	.8792
A2	136.5333	63.7057	.5835	.8784
A3	136.6667	65.7471	.3021	.8837
A4	136.5667	68.4552	-.0051	.8889
A6	136.4667	66.2575	.2582	.8844
A7	136.4333	64.2540	.5092	.8797
A8	136.4333	65.9782	.2934	.8838
B1	136.6000	65.5586	.3597	.8825
B2	136.6000	62.8690	.5034	.8795
B3	136.6333	62.8609	.5111	.8793
B4	136.7667	62.8747	.4018	.8828
B5	136.6000	68.1793	.0290	.8883
B6	136.5333	66.2575	.2611	.8843
B7	136.4333	65.4954	.3532	.8827
B8	136.6667	65.0575	.3836	.8821
C1	136.5667	61.4264	.6404	.8760
C2	136.6000	64.1103	.5483	.8791
C3	136.5667	63.2885	.5036	.8795
C4	136.5333	63.9816	.5480	.8790
C5	136.7333	62.6851	.6274	.8770
C6	136.7667	64.1851	.4189	.8814
C7	136.6667	62.9195	.5690	.8781
C8	136.6000	64.3862	.5120	.8798
D1	136.4667	65.0851	.4034	.8817
D2	136.4667	63.7747	.4979	.8797
D3	136.4000	66.2483	.2623	.8843
D4	136.5000	65.7759	.3184	.8833
D5	136.5333	65.0851	.3540	.8827
D6	136.4333	65.1506	.3963	.8819
D7	136.4667	66.8782	.1547	.8869
D8	136.6000	63.0759	.5966	.8777

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .8848

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๖-๘๘๖๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูวิจิตรธรรมวิทย์ เจ้าคณะอำเภอสว่าง
 สิ่งที่จะมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีธรรม ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอสว่าง
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมณาทิตินิธิ
 เกษมคุณ (เพ็ญ ทรัพย์)

พระครูวิจิตรธรรมวิทย์
 (พระครูวิจิตรธรรมวิทย์)
 ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

นมัสการมาด้วยความเคารพ

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีธรรม ฉายา ชาคโร
 โทรศัพท์ : ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูปลัดสรวรพินิจ เจ้าคณะตำบลทับใต้
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้บัณฑิตเก็บ
ข้อมูลเพื่อทำวิจัย.

พระครูปลัดสรวรพินิจ
เจ้าคณะตำบลทับใต้.

นมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๗, ๒๑๓๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูวิจิตรพัฒนบุญกุล เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการด้วยความเคารพ

พระครูวิจิตรพัฒนบุญกุล
 เจ้าคณะตำบลหินเหล็กไฟ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : สจ ๗ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรัน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๐-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์ เจ้าคณะตำบลหนองแก
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูสุวรรณพัฒนารักษ์
 วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

นามส่งมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร
 โทรศัพท์, ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระใบฎีกาสรีโย โสภโธ เลขานุการเจ้าคณะตำบลหัวหิน เขต ๑
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีธรรม ฉายา ชاکโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการมาด้วยความเคารพ

พระใบฎีกาสรีโย โสภโธ
 ผู้สัมภาษณ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่ประพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีธรรม ฉายา ชاکโร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : ศษ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒, ๒๑๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระบุญลือ ขนดีพลี ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รัชสประจักษ์วัดนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูวาปีวรินทร์
 ครูสอนในศูนย์ศึกษา ๙.๖๓๓๐๑๓
 ๑๑ ธ.ค. ๖๐

นามสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

เลขที่ 1935
วันที่ 14.8.60 เวลา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๖๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเสถียร เหล่าคนคำ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ อายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผอ.นส. ขง.

ด้วย รศ. ดร. สุรพล สุธะพรหม

ผอ. หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

และ ผอ. วิทยาลัยพระปริยัติธรรม วัดบวรนิเวศราชวรวิหาร กรุงเทพมหานคร ขอความอนุเคราะห์

ท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตพระครูวาปีวรินทร์

นิสิต ๑ ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูล

นิกอวิชัย

เน้น การพิจารณาและระเบียบดังกล่าว

คือระเบียบข้อปฏิบัติของ พ.ร.บ. พิจารณา

ค.เจ.ท.
(นางสาวเจนจิรา สุริยาร)

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ อายา ชาคโร

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

นายเกษม (เจ.เจ.)

นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการและกิจการพระพุทธศาสนา

๑๕.๑.๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

๑๕.๑.๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๖๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายเกริกชัย ขาดีไทยไตรงค์ ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรม
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธรูปศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.อ.ในทศิตะ
 กร.สมิธ
 (๒๒/๑๒/๖๐)

(นายเกริกชัย ขาดีไทยไตรงค์)
 วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรักน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๖-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายเมืองแมน โมกขบุรุษ ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รัชสประจำตวันิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ด.ส.
 เมืองแมน โมกขบุรุษ
 12 พ.ย. 2560

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรักเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมเกียรติ รักขิไพบูลย์ ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

อนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
นายสมเกียรติ รักขิไพบูลย์
(ชื่อ นิสิต)
17/12/2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรับน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **นายประยงค์ สุขประเสริฐ ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุระพร สุธะพรหม)

17/12/2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอร้อยน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๒

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางโพนี เขียวขำ ครูสอนศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๑๓ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหินอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
สมิต
(นางจิรพรหมณี เจียรจำ)
14/12/2560

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระครูวาปีวรินทร์ ฉายา ชาคโร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ
 - ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านโดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้ในการวิจัย เท่านั้น
๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ ๕๑-๖๐ ปี

☐ ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

☐ รับราชการ

☐ รัฐวิสาหกิจ

☐ เกษตรกรรม

☐ เจ้าของกิจการ

☐ ค้าขาย

☐ รับจ้าง

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท

☐ มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ว่าอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านบุคลากร					
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา					
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม					
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้					
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน					
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความซื่อสัตย์ และเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่เสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน					

ข้อ	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย					
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน					
๒. ด้านงบประมาณ						
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบ และข้อปฏิบัติของกรมการศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ)					
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ					
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรคณะสงฆ์					
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก					
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส					
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง					
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ					

ข้อ	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์					
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ					
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน					
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการจัดเก็บและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี					
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัยต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑					
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย					
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย					
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					

ข้อ	การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๔. ด้านการจัดการ					
๑	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
๒	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน					
๓	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการดำเนินงาน					
๔	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
๕	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส					
๖	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
๗	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีการข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงในวงรอบถัดไป					
๘	ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน มีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัด
หัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑) ด้านบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....

.....

.....

.....

.....

๔) ด้านการจัดการ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ- นามสกุล

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ หมายถึง การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในบริบทของทรัพยากรการบริหารในกระบวนการบริหาร ทั้ง ๔ ประการ คือ

๑) ด้านบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ครูผู้สอนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๒) ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารการเงิน ได้แก่ รายรับ-รายจ่าย ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารวัสดุและอุปกรณ์ทางการศึกษา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ รวมถึงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมด้วย

๔) ด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ วิธีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ ๓ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

- ๑) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลากร อย่างไร
- ๒) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านงบประมาณ อย่างไร
- ๓) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่างไร
- ๔) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ อย่างไร
- ๕) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาการบริหารศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างไร

ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ

พระครูวาปีวรรณ (เล็ก ชาคโร)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(ผู้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ข
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระครูวาปีวรินทร์ (เล็ก ชาคโร)
- เกิด : วันอังคารที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๑ (ปีระกา)
- สถานที่เกิด : ๓๗ หมู่ที่ ๔ ตำบลอ่างทอง อำเภอทับสะแก
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก
: หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖
: พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘
- อุปสมบท : วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑
โดยมี พระมงคลสุนทร วัดทับสะแก เป็นพระอุปัชฌาย์
- สังกัด : วัดห้วยไทรงาม ตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ตำแหน่ง/หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดห้วยไทรงาม
เจ้าคณะตำบลหนองพลับ
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดห้วยไทรงาม
ครูสอนพระปริยัติธรรมประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วิทยาการพิเศษศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดหัวหิน
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดห้วยไทรงาม
๓๗ หมู่ที่ ๓ ตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
: โทร. ๐๘๙-๘๑๗-๙๖๘๘