



การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

**THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION ACCORDING TO THE IV
IDDHIPADA PRINCIPLES IN MONASTIC HIGH SCHOOL,
LUANGPRABANGLAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC**

พระกิตติ์ กิตติวุฒ (วิไลวงศ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

พระกิตติาร กิตติวุฒ (วิไลวงศ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



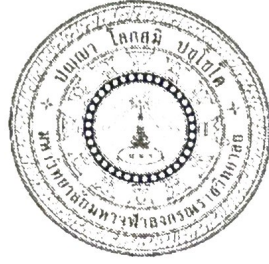
**The Participatory Administration According to the iv
Iddhipada Principles in Monastic High School,
LuangprabangLao People's Democratic Republic**

Phra Kita Kittivuddho (vilaivong)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระมหาสมปूरณ์ วุฑฺฒิกโร,ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ

(ผศ.ดร.รัชณี จรุงศิริวัฒน์)

กรรมการ

(ดร.สังวาลย์ เพี้ยยุระ)

กรรมการ

(พระครูสโฆธานเขตคณารักษ์,ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.สังวาลย์ เพี้ยยุระ

ประธานกรรมการ

พระครูสโฆธานเขตคณารักษ์,ดร

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระกิตติ์ กิตติวุฑฺโฒ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ผู้วิจัย : พระกิตติ์ กิตติวุฒโธ (วิไลวงศ์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: ดร. สักวาเลย์ เพี้ยยุระ,คบ.(สังคมศึกษา)
ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา), ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
: พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร.,ป.ธ.๔,พธ.บ.(พุทธศาสนา),
M.A.(Philosophy), Ph.D.(Social Sciences),
ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ อายุ และ วุฒิการศึกษา และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว การวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม ๑) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปกครอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน ๓๐๒ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และด้วยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent sample) ใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) ๒) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุป

ผลการวิจัย พบว่า :

๑. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วยด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว คือ

๑) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองรวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ โดยต้องมีใจ ใช้ปัญญา เสียสละ อดทน

๒) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ควรนำหลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมสงฆ์

๓) ประธานกลุ่มโรงเรียนจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับ ผู้ปกครองเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

๔) ผู้บริหารควรให้การอบรมครูผู้สอนและผู้ปกครองในเรื่องพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์

Thesis Title : Participatory Administration According to IV Iddhipada Principles in Monastic High Schools, Luang Prabang, Lao

Researcher : Ven. Kita Kittivuddho (vilaivong)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committees

: Dr.Sangwan Phiayura,
B.Ed. (Program of Social Study),
M.Ed. (Educational Administration),
Ph.D. (Educational Administration).

: Phrakhru Samothan Khetkanarak, Dr. Pali IV,
B.A. (Religion), M.A. (Philosophy),
Ph.D. (Educational Administration),
Ph.D. (Social Science).

Date of Graduation : 24 February 2018

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the participatory administration based on IV Iddhipada principles (*iddhipāda*, path of accomplishment) in the monastic high schools in Luang Prabang, Lao; 2) to compare the administrations mentioned, classified by the samples' status, age and education; 3) to study the ways of the administration above. This study is a mixed method research. For the quantitative research, the samples were 302 of the administrators, teachers and parents, selected by Krejcie & Morgan method and Simple Random Sampling; the tool used in this process was a questionnaire with its reliability value of 0.97. The statistics used were: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test (Independent Samples), f-test (One-way ANOVA) and Scheffe' method. For the qualitative research, the target group included 4 administrators, selected by purposive sampling and the tool used in this stage was an interview form to collect the data before being interpreted by content analysis to find the conclusion.

The research results were as follows:

1) The statistic scores based on the opinions of the administrators, teachers and parents towards the participatory administration above in overall and each-aspect perspectives were at a high level.

2) Based on the comparison, the samples with differences in status, age and education had their opinions on the participatory administration indifferently; this denied the hypothesis determined.

3) The ways of the administration based on IV Iddhipada principles in the research area were that the administrators, teachers and parents should develop the participatory administration based on IV Iddhipada principles by their heart, wisdom, devotion and patience; and they should take the mentioned administration as the guideline of the schools; the group head of the schools should create the plan for the collaboration network between the school staff and parents in consistency with the participatory administration based on IV Iddhipada principles for the success of the operation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.สังวาลย์ เพ็ญระ ประธานกรรมการที่ปรึกษา พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร. กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ และได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณท่านทั้งสองเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในการให้คำแนะนำและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณ ผศ.ดร.รัชนี จรุงศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่แนะนำแนวทางการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณ, ผศ.ดร.ประยูร แสงใส, ดร. สมปอง ขาสึงห์แก้ว, ดร.สุนทร สายคำ, พระมหาพิสิฐ วิสิฐบุญโญ, อาจารย์บัวพันธ์ บุปผา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยช่วยให้คำแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตัญญูตถะเวทิตาต่อพระคุณบิดาและมารดาครูบาอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดีที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่ง

พระกิตติ์ กิตติวุฒโธ (วิไลวงศ์)
ผู้วิจัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม	๒๕
๒.๓ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง	๓๑
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๕๑
๒.๕ บริบทเกี่ยวกับแขวงหลวงพระบาง	๕๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๑
๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ	๖๑
๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ	๗๒
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๔
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	๗๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๕

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๐
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๒
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๒
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๓๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๓
บรรณานุกรม	๑๔๔
ภาคผนวก	๑๕๒
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๕๓
ข ค่าความเชื่อมั่น	๑๖๘
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ	๑๗๒
ง หนังสือออกในการดำเนินการวิจัย	๑๗๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๒
ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านฉันทะ	๘๓
ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวิริยะ	๘๕
ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านจิตตะ	๘๗
ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวิมังสา	๘๙
ตารางที่ ๔.๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านฉันทะ	๙๑
ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิริยะ	๙๒
ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านจิตตะ	๙๕
ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิมังสา	๙๘
ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย	

ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ	๑๐๒
ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง	
สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านจริยะ	๑๐๕
ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง	
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ	๑๐๘
ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง	
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านวิมังสา	๑๑๑
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน	
มัธยมสงฆ์ หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านฉันทะ	๑๑๔
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์	
แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย	
ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจริยะ	๑๑๘
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง	
สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจิตตะ	๑๒๑
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง	
สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	
จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านวิมังสา	๑๒๔
ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน	
มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	๑๒๗
ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์	
แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว	๑๓๐

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่

หน้า

ภาพประกอบที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๗/๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยได้กล่าวอ้างอิงถึงแหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/และหน้าตามลำดับ เช่น อง.ติก. (ไทย). ๒๑/๓๕/๑๑๙. หมายถึง อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต เล่มที่ ๒๑ ข้อที่ ๓๕ หน้า ๑๑๙. เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
๒๐	อง.ติก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก.(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาของประเทศนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน สิ่งสำคัญนอกเหนือไปจากครูอาจารย์สื่ออุปกรณ์การสอนงาน และหลักสูตรที่ดีแล้วการนำหลักสูตรไปใช้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง การที่ประเทศจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและดีมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ในปัจจัยเหล่านั้นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญ ถ้าประเทศใด ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก็จะไม่พัฒนาด้านอื่นได้มากนักไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง และเป็นที่ยอมรับกันว่าเครื่องมือที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าคือการศึกษา นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๘, ค.ศ. ๒๐๐๖-๒๐๑๕ ของสถาบันการศึกษาแห่งชาติลาว ที่ได้ยึดถือเอาการศึกษาเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้น (กระทรวงการศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, ๒๐๐๘) ในทำนองเดียวกันกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาตรา ๒ (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. ๒๕๕๑ ค.ศ. ๒๐๐๘)^๑ ได้กล่าวว่าการศึกษายเป็นกระบวนการวิวัฒนาการการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และการค้นคว้าทฤษฎีพฤติกรรมเพื่อสร้างคนให้มีการขยายตัวอย่างรอบด้าน มีคุณสมบัติมีความรู้ความสามารถมีวิชาชีพมีสุขภาพดีมีศิลปะมีระเบียบวินัยมีความรักชาติรักระบอบประชาธิปไตยประชาชนเพื่อตอบสนองความเรียกร้องต้องการของภารกิจปกป้องรักษาและพัฒนาประเทศชาติ (กรมจัดตั้ง และพนักงานกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, ๒๕๕๑, ๒๐๐๘)^๒

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้านความรู้ ความคิด ความสามารถทางด้าน คุณธรรมศีลธรรมและจริยธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และพัฒนาคนให้มีความพอดีโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติอย่างเต็มตามศักยภาพให้ความสำคัญการเรียนรู้ต่อตัวเอง และสามารถสัมพันธ์กับคนใน ครอบครัว

^๑ หนังสือรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, นครหลวงเวียงจันทน์ ฉบับปรับปรุง, (นครหลวงเวียงจันทน์ : โรงพิมพ์แห่งชาติลาว, ๒๕๕๒), หน้า ๘๔.

^๒ ไชกร ปัญญาทอง, "การติดตามการดำเนินการใช้หลักสูตรวิทยาศาสตร์ธรรมชาติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ คริสต์ศักราช ๒๐๑๐ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ของรัฐสังกัดนครหลวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕), หน้า ๓๒.

ชุมชน สังคม และสังคมโลกอย่างมีความสุขสามารถนำความรู้ด้านศาสตร์สาขาต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ การจัดการ การบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลอย่างยั่งยืน^๓

องค์การพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว (อ.พ.ศ) เป็นสถาบันสูงสุดของการบริหารงานคณะสงฆ์ลาว ก็ได้มองเห็นอนาคตของทางคณะสงฆ์ ที่ยังขาดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถ และขาดความเข้าใจในหลักธรรม ทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ที่จะสืบทอดพระพุทธศาสนาในอนาคต จึงได้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ ซึ่งได้ตราไว้ใน มาตรา ๑ หมวด ๓ ของรัฐธรรมนูญการปกครองพระสงฆ์ลาว พ.ศ. ๒๕๔๑ว่า "ให้ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร ด้วยการยกระดับความรู้ความสามารถให้แก่พระภิกษุ สามเณร และญาติโยมให้สูงขึ้นพร้อมกันนั้นต้องปรับปรุงระบบการศึกษาสงฆ์ ให้มีคุณภาพทั้งด้านหลักวิชาการทางธรรม และทางโลกให้เท่าเทียมกัน และทุ่มเทเอาใจใส่ในการนำเอาหลักวิชาชีพแขนงที่มีประโยชน์รับใช้สังคมให้ได้เข้าในสถาบันการศึกษาสงฆ์ด้วย"^๔

โรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์แขวงหลวงพระบาง เป็นโรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนสำหรับพระภิกษุ และสามเณร ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ประจำอำเภอเมืองหลวงพระบาง จังหวัดหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๘ (ค.ศ. ๑๙๓๕)^๕ เริ่มแรกสร้างขึ้นใช้สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร และยังไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากสภาพสังคมสมัยนั้นยังไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านวิชาการแก่นักเรียน อีกทั้งบุคลากรโรงเรียนยังขาดความเข้าใจในบทบาทการจัดตั้งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประสานงานยังไม่มีหลากหลายในเชิงรุก อย่างไรก็ตามในระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา โรงเรียนดังกล่าวเริ่มมีการพัฒนาขึ้นในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ และการขยายอาคารเรียนเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีผู้เข้าเรียนเพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละปี

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์ อำเภอหลวงพระบาง จังหวัดหลวงพระบาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นไปตามเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ และโรงเรียนได้มีการปรับปรุงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับท้องถิ่น หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะนำมาใช้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฉบับใหม่ ของสถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

^๓ พูนทรัพย์ เกตุวิชิตพงศ์, “พระพุทธจริยศาสตร์กับการศึกษา”, ใน **รวมบทความวิชาการทางพระพุทธศาสนา**, รวบรวมจัดพิมพ์โดย พระศรีธวัชเมธี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๑.

^๔ ศูนย์กลางแนวลาสร้างชาติ, **ธรรมนูญปกครองสงฆ์ลาว**, (นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ชาวหนุ่ม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๔.

^๕ สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐.

ทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนต่างๆที่จะนำข้อมูลสาระสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้ นำไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลความสำเร็จ ทางด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของสถาบันการศึกษา ของตนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ อายุ และวุฒิการศึกษา

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๑.๓ ปัญหาของการวิจัย

๑.๓.๑ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์ อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์ อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ อายุ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางส่งเสริมและการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง โรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์อำเภอหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ๔ ด้าน นำมาเป็นกรอบแนวคิด ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น^๖ ครั้งนี้

^๖ พุทธศาสนิกฯ, อิทธิบาท ๔ : หลักธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.buddhadasa.com/rightstudydham/itibath4.html>, [๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐].

ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๔.๒ ขอบเขตด้าน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔.๒.๑ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวโดยมีผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐๐ คน

๑.๔.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวจำนวน ๓๐๒ คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)^๗ ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

(๑) สถานภาพ

(๑.๑) ผู้บริหารและครู	จำนวน	๗๐ คน
(๑.๒) ผู้ปกครอง	จำนวน	๑,๓๓๐ คน

(๒) อายุ

(๒.๑) ๒๐-๓๐ ปี	จำนวน	๓๐๐ คน
(๒.๒) ๓๑-๔๐ ปี	จำนวน	๗๕๐ คน
(๒.๓) ๔๑ ปี ขึ้นไป	จำนวน	๓๕๐ คน

(๓) วุฒิการศึกษา

(๓.๑) มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน	๗๒๐ คน
(๓.๒) วิชาชีพชั้นสูง	จำนวน	๕๓๐ คน
(๓.๓) ปริญญาตรี ขึ้นไป	จำนวน	๑๕๐ คน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักฉันทะ
๒. การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักวิริยะ
๓. การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักจิตตะ
๔. การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักวิมังสา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย โดยใช้โรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

^๗ เครซีและมอร์แกน. Krejcie & Morgan, 1970: 608-610 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุริยสาส์น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒.

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษา เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ตั้งแต่เดือน ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การควบคุมและการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการ พัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะอย่างมีระบบ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

๑.๖.๒ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พระภิกษุหรือคฤหัสถ์ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน โรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๑.๖.๓ ครู หมายถึง ครูที่สอนประจำ ครูสัญญาจ้าง และครูสอนพิเศษ หรือ บุคลากรที่เป็นพระภิกษุ หรือฆราวาส ที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนประจำโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๖.๔ ผู้ปกครอง หมายถึง บุคคลที่ศาลแต่งตั้งขึ้นให้ปกครองดูแลผู้เยาว์ ในกรณี ที่ผู้เยาว์นั้นไม่มีบิดามารดา หรือบิดามารดาถูกถอนอำนาจปกครอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๖.๕ สถานภาพ คือ ผู้บริหาร และ ครู ผู้ปกครอง

๑.๖.๖ อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ

- อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี
- อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี
- อายุตั้งแต่ ๔๑ ปี ขึ้นไป

๑.๖.๗ วุฒิกการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย วิชาชีพชั้นสูง และ ปริญญาตรี ขึ้นไป

๑.๖.๘ การบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

(Participative Management) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจน การประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

๑.๖.๙ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามอิทธิบาท ๔ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่ มุ่งหมาย มี ๔ ประการ คือ

๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต่างๆ โดยมีความใส่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้ สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุดไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็น สิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

๒) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวิริยะ (ความเพียร) คือ มีส่วนร่วมในการ บริหารงานต่างๆ โดยมีความความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความอุตสาหะ อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรคความยากลำบากในงานมาก เพียงใด ก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านจิตตะ (ความคิด) คือ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต่างๆ โดยมีความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงาน ด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป จากงาน บางที่อาจทำงานคล่องว่องอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจ รับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

๔) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือมีส่วน ร่วมในการบริหารงานต่างๆ โดยมีการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการ ทำงาน เป็นการวินิจฉัยพิจารณาให้ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ โดยรู้จัก ค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานให้ดีขึ้นและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ได้ข้อมูลพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๗.๒ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ความคิดเห็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๗.๓ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๗.๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และ พัฒนาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ เอกสารเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสงฆ์หลวงพระบาง เพื่อประกอบการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ๒.๓ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง
 - ๒.๓.๑ ด้านบริหารจัดการศึกษา
 - ๒.๓.๒ ด้านการจัดหลักสูตร
 - ๒.๓.๓ ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - ๒.๓.๔ ด้านวัดผลประเมินผล
 - ๒.๓.๕ ด้านบุคลากรในโรงเรียน
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔
- ๒.๕ บริบทเกี่ยวกับหลวงพระบาง
 - ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ
 - ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำ ว่า **Administration** มีความหมายเหมือนกับคำว่า **Management** ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า **Management** มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพ ในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำ ว่า **Administration** จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (**Administration**) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้

ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ มินักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น การบริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ^๑

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่ พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^๒

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้คนใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ^๓

Wagner, J.A., & Hollenbeck (Wagner&Hollenbeck) ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย^๔

Holt, D.H. กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม^๕

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๐๙.

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๓ พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^๔ Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. **Management of organization behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall, 1995), p. 74.

^๕ Holt, D.H. **Management principles and practices**, (New Jersey : Neglewood Cliff: Prentice – Hall, 1993), p. 3.

จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด^๖

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการมีการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ^๗

วิโรจน์ สารัตนะ กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)^๘

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ^๙

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐}

จุมพล สวัสดิยากร กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน^{๑๑}

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๒}

^๖ จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑.

^๗ ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

^๘ วิโรจน์ สารัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

^๙ พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

^{๑๐} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๑.

^{๑๑} จุมพล สวัสดิยากร, **หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐.

^{๑๒} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การที่กำหนดตามเป้าหมาย^{๑๓}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูง เพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๑๔}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตฉะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงการจัดการหรือการควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้างการบริหารกิจการอุตสาหกรรมและอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (PublicAdministration)^{๑๕}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสียกฤษฎ์ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๖}

๑. ทางโครงสร้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวัง^{๑๗}

^{๑๓} สมยศ นาวิการ, พหุติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๑๔} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๙.

^{๑๕} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตฉะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^{๑๖} สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

^{๑๗} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๓๖.

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

๑. ต้องมีองค์การ(Organization)และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์(Objective) อันแน่ชัด

๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๘}

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงการที่บุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม^{๑๙}

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ กล่าวว่า การบริหาร การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของ กิจกรรมที่ต่อเนื่องกันและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยให้บรรลุจุดหมายของ องค์การ^{๒๑}

E.N. Chapman, กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว(Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communication) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๒๒}

Simon, ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^{๒๓}

^{๑๘} ประธาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๖.

^{๑๙} วินัย สมมิตร,สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร:แพรววิทยา, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๒๐} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๖๑.

^{๒๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสารจำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

^{๒๒} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California: ScienceResearch Associates Inc., 1995), p. 3.

^{๒๓} Simon, Herbert.a., **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), p. 3.

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหารมาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหํ ปริหริตํ สมตฺโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๒๔}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆเป็นองค์ประกอบด้วย^{๒๕}

นพพงษ์ บุญจิตราตุล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๖}

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๒๗}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้^{๒๘}

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๒๘}

^{๒๔} สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๒๕} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.

^{๒๖} นพพงษ์ บุญจิตราตุล, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๓.

^{๒๗} มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐.

^{๒๘} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖๑.

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๒๙}

ธนจรัส พูนสิทธิ์ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๓๐}

ชาญชัย อาจิณสมภาร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๑}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๓๒}

สมาน รังสียกฤษฎ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๓๓}

เสนาะ ตีเยาว์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง^{๓๔}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๓๕}

^{๒๙} พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^{๓๐} ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โคดันฉะ, ๒๕๕๓), หน้า ๔๒.

^{๓๑} ชาญชัย อาจิณสมภาร, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐.

^{๓๒} สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๕๐),

หน้า ๑๒.

^{๓๓} สมาน รังสียกฤษฎ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔), หน้า ๑.

^{๓๔} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

^{๓๕} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑),

หน้า ๒๖.

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๖}

ศจี อนันต์นพคุณ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ^{๓๗}

ชาญชัย อาจิณสมจาร ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของโมลแมน (Moehlman) ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๓๘}

ดิน ปรัชญพฤทธิ การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๓๙}

Don Hellriegel, กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๔๐}

E.N. Chapman, กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management) ^{๔๑}

Harold Koontz & Heinz Weihrich, กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอขยายความได้ดังนี้ ๑. ผู้บริหารเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล ๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร ๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น ๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน ๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากความหมายของการบริหารดังกล่าว

^{๓๖} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

^{๓๗} ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

^{๓๘} ชาญชัย อาจิณสมจาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

^{๓๙} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๘.

^{๔๐} Don Hellriegel, **Management**, (third edition, Addison : Wesley Publishing Company, 1982), p.6.

^{๔๑} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p.3.

มาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๔๒}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการ บริหารเชิงกลยุทธ์

๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ปานกลาง หรือขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ ๔ ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ ๔ M 's ได้แก่^{๔๓}

๑. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน
๒. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ
๓. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
๔. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร

ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้คือทั้ง ๔ ประการจะต้องเกื้อหนุนหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุ สิ่งของและการดำเนินงานทุกอย่างในองค์การ ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้กล่าวไว้ว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิด^{๔๓}

๒.๑.๓ เทคนิคการบริหาร

๑. การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management) : PM

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีประโยชน์ในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจมุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์การนั้นประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

^{๔๒} Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, 1994), p. 4.

^{๔๓} จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, หน้า ๒๘.

๑. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร
๒. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาขององค์กร
๓. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
๔. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ
๕. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
๖. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
๗. สร้างสรรค์หลักประชาธิปไตย
๘. ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^{๔๔}

๒. เทคนิค KPI : KEY PERFORMANCE INDICATORS หมายถึง ตัวชี้วัดผลของการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งที่ทำเป็นหลักฐานเชิงรูปธรรม สิ่งที่ได้จากการสังเกต และสิ่งที่วัดเชิงปริมาณได้ วิธีการใช้เทคนิค KPI

๑. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) สิ่งที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานขององค์กร
๒. จากผลลัพธ์ที่ได้นำมาวิเคราะห์ห้ระบุหลักฐานเชิงรูปธรรมที่แสดงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ
๓. เขียนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลการปฏิบัติงานจริง

๓. การบริหารเวลา (Time Management)

การบริหารเวลา หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ในการบริหารงานนั้น ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้เวลาน้อย แต่ให้ผลคุ้มค่ามากที่สุดหลักการบริหารเวลา มีอยู่ ๔ ประการ

๑. ทำทันเวลา ๒. ทำถูกเวลา ๓. ทำตามเวลา ๔. ทำตรงเวลา
- การบริหารเวลาให้เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน
๒. การจัดเวลาให้เหมาะกับคน
๓. การสั่งการ
๔. การควบคุมในการทำงาน

ซึ่งการบริหารเวลาที่เป็นที่นิยมกันในปัจจุบันคือ เทคนิคการบริหารเวลาแบบ Gantt Chart และแบบ PERT. และ CMP. มาใช้

๔. การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective) : MBO

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคการบริหารงานที่จัดอยู่ในรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวความคิดว่า การบริหารงานหรือการทำงานนั้น ควรตอบสนองความต้องการของคน

^{๔๔} จันทราณี สงวนนาม, เทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม, หน้า ๒๘.

เห็นความสำคัญของการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกันซึ่งให้ได้ผลงานที่ดีกว่าการบังคับ หรือลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกันองค์ประกอบที่สำคัญของ MBO ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับสูง
๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติ
๓. การมีส่วนร่วม และมีสามัญสำนึกในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ
๔. ความมีอิสระในการทำงาน

๕. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน MBO เป็นเทคนิคการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล แต่ปัจจัยหลักของการทำงานชนิดนี้ ยังอยู่ที่ตัวบุคคล โดยเฉพาะหัวหน้างาน ต้องใช้ศาสตร์ความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะการทำงานร่วมกับคน ใช้คนให้เหมาะกับงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนเห็นความจำเป็นของความสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ร่วมกัน

๕. การบริหารงานแบบการเดิน MBWA

การบริหารงานแบบ MBWA เป็นการบริหารงานที่สร้างความเป็นกันเองให้กับผู้ร่วมงานโดยผู้บริหารเดินไปเยี่ยมเยียนพูดคุยกับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทุกหน่วยให้มากขึ้นเพราะจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานหลายประการ เช่น

๑. จะได้เห็นและรู้จักหน่วยงานต่างๆทุกหน่วยงานด้วยตัวท่านเอง
๒. เป็นการให้ความสำคัญแก่บุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
๓. เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสนใจในการทำงานของบุคลากรนั้นๆ
๔. ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างใกล้ชิด
๕. ช่วยในการประสานงาน อำนวยความสะดวก นิเทศงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (SituationObjectiveStrategy): SOS เทคนิคที่สำคัญของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สำเร็จ

๑. S = Situation คือ สถานการณ์ ความรู้ที่เกี่ยวกับตัวเรา เราอยู่ที่ไหน กับใครเกิดอะไรขึ้น ซึ่งก็หมายถึงสิ่งแวดล้อมตัวเรานั้นเอง

๒. O = Objective คือ เป้าหมาย ว่าต้องการอะไร จะไปที่ไหน ต้องการความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน อย่างไร

๓. S = Strategy คือ กลวิธีรู้ว่าจะไปถึงเป้าหมายจะไปที่นั่นได้อย่างไรกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบ SOS ได้แก่ กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม QC กิจกรรม SS กิจกรรม TPD จึงจะทำให้การบริหารงานแบบ SOS ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๗. การรีเอนจิเนียริง (Reengineering)

การรีเอนจิเนียริง เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการเดิมไปโดยสิ้นเชิง ทั้งนี้การออกแบบกระบวนการใหม่ๆ จะไม่ยึดติดกับหลักการ กฎระเบียบ ความเชื่อและค่านิยมแบบเก่าแต่จะเริ่มต้นกันใหม่หมด และพยายามมองไปข้างหน้าเพื่อหาคำตอบแล้วค่อยย้อนกลับมาหากรรมวิธีโดยมุ่งเน้น

ถึงความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ซึ่งเครื่องมือที่ดีที่สุดของการรื้อระบบ จึงไม่ใช่เพียงแค่สภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้งเพื่อหาหนทางแก้ไขอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการรื้อระบบนี้บุคลากรจะต้องเอาจริงเอาจังทุกคน

๘. การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) : RBM

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การ ไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ปฏิบัติ การที่ผลสัมฤทธิ์ขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมเป็น ความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้วัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานได้อย่างสม่ำเสมอ Banlanced Scorecard เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจาก Banlanced Scorecard เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์การเพื่อให้แน่ใจว่าได้พิจารณาองค์การจากมุมต่างๆอย่างครบถ้วนลักษณะของ Banlanced Scorecard แบ่งมุมมองขององค์การออกเป็น ๔ ระดับ^{๔๔}

๑. มุมมองด้านองค์ประกอบภายในขององค์การ ได้แก่ บุคลากร กระบวนการทำงานโครงสร้างองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล พฤติกรรมในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ฯลฯ

๒. มุมมองด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ รัฐบาล ประชาชนผู้รับบริการสาธารณชน และสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่นๆ ฯลฯ

๓. มุมมองด้านวัฒนธรรม เป็นการมองไปข้างหน้าถึงความสามารถขององค์การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา คิดค้น เรียนรู้ ปฏิบัติอย่างมีกลยุทธ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอนาคต

๔. มุมมองด้านการเงิน เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับพันธะรับผิดชอบขององค์การ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของเงิน ผลิตภาพ การทุจริตและพฤติกรรมมิชอบ ฯลฯประโยชน์ของการบริหารงานแบบ RBM ๑. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำอยู่ว่าส่งผลต่อปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ๒. การสร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกลไกที่ยอดเยี่ยมสำหรับการสร้างพันธะรับผิดชอบ ๓. การจัดสรรงบประมาณ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ ๔. การกำหนดนโยบาย ข้อมูลจากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถช่วยผู้บริหารให้กำหนดนโยบายว่าองค์การควรเลือกทางเลือกใดในการบริหารองค์การ ๕. การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ทราบวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทราบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมีอะไร และองค์การจะวัดความสำเร็จตามที่ปัจจัยเหล่านั้นกำหนดได้อย่างไร ๖.การบริหารการศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษา

^{๔๔} ลัดดาวัลย์ ดีเลิศ, เทคนิคในการบริหารสถานศึกษา, หน้า ๓๓.

๙. การกระจายอำนาจ

งานในองค์กรทั่วไปจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ การแบ่งงาน การมอบหมายงาน การกระจายงาน กระจายหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งการกระจายอำนาจเป็นการการมอบหมายงาน เป็นการกำหนด ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการสร้างภาระหน้าที่ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ

๑.๑ การกำหนดหน้าที่ หรือความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ การให้อำนาจหน้าที่ ในการใช้ทรัพยากร และดำเนินกิจกรรมตามความจำเป็น

๑.๓ การสร้าง สิ่งที่จะต้องทำ หรือภาระผูกพัน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จประโยชน์ของการกระจายอำนาจ

๑. เป็นการลดงานของผู้บริหารให้ลดน้อยลง

๒. การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกขึ้น

๓. มีการกระจายงานกันทำ โดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุม ประสานงาน

๔. เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการบริหาร ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ความสามารถในตำแหน่งทางการบริหารให้มีคุณภาพ

๕. ทำให้การควบคุมและการดูแลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารระดับต้นมีอำนาจอย่างเต็มที่ ที่จะกำหนดงาน เปลี่ยนแปลงให้เกิดความเหมาะสม

๖. เป็นการพัฒนาขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารใหม่ได้ใช้ความคิดใหม่ๆ ในการบริหารงานการกระจายอำนาจเป็นการแบ่งอำนาจที่มีอยู่ให้ผู้อื่นสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองโดย การดำเนินงานที่แบ่งออกไปก็จะมีแนวปฏิบัติที่เหมือนจุดเสริม โดยทั่วไปจะมีการกระจายอำนาจกระจายหน้าที่ กระจายความรับผิดชอบ กระจายคน กระจายงบประมาณไปยังแหล่งใหม่ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนแหล่งเดิม

๑๐. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management : SBM)

การบริหารโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา และได้เผยแพร่ไปยังประเทศต่างๆ โดยการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติ และให้ผู้มีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา มีอำนาจในการจัดการศึกษาอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทางด้านต่างๆ โดยการบริหารนั้นจะต้องอยู่ภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนโรงเรียน เข้ามาด้วย โดยคณะกรรมการสถานศึกษาเหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้มากที่สุด การจัดการศึกษาในประเทศไทยได้นำ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๕ มาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง มาตรา ๔๐ ยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น คณะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือว่าเป็น นวัตกรรมทางการบริการที่ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญคือเป็น การคืนอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง และสถานศึกษาในแต่ละแห่ง อาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน แต่ทุกโรงเรียนจะต้องตั้งอยู่ บนหลักพื้นฐานเดียวกัน คือ

๑. หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน โดยกระจาย อำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่ ไปยังสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษา หรืออยู่ใกล้ชิดกับเด็กซึ่งจะ สามารถจัดการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และอำนาจการตัดสินใจที่แท้จริงควร อยู่ในระดับปฏิบัติ คือสถานศึกษา

๒. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและ แผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถตัดสินใจ และร่วมกันในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

๓. หลักภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกและ ต้องไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบชี้แนะหรือสั่งการ

๔. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงเป็น ระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

๕. หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษาจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้ การบริหารในรูปแบบองค์กรบุคคล หรือคณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา

๖. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องมีความพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การ บริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนอย่างชัดเจนภารกิจเหล่านี้ ต้อง สามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ ประโยชน์ของโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนเป็นฐาน

๑. สามารถสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่นได้ดีขึ้น

๒. สามารถกระตุ้นผู้มีประสบการณ์ มาช่วยเหลือได้มากขึ้นในรูปแบบของคณะกรรมการ

๓. ครูมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะได้มีโอกาสคิดเอง ทำเอง และแสดงออกมากขึ้น

๔. เกิดความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ จากการร่วมตัดสินใจ

๕. สร้างผู้นำใหม่ในทุกระดับ

๖. เพิ่มการติดต่อสื่อสาร

๗. ประหยัดการใช้งบประมาณ

๘. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๙. เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาหลักสูตร

๑๐. แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี เพราะครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

๑๑. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

“การนำ หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีความจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย เพราะหลักธรรมาภิบาลก็คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม” หลักธรรมาภิบาลจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ๓ ส่วน

๑. ภาครัฐ ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมาย และการบริหารราชการ

๒. ภาคเอกชน ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดี และดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง

๓. ภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งจะมีส่วนในการเกื้อหนุนในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยการระดมกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ หลักธรรมาภิบาลเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้ทุกหน่วยงานนำไปบริหาร หน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ๖ ประการ คือ

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ซึ่งให้ทุกคนปฏิบัติตาม

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม

๓. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

๔. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ เปิดโอกาสให้ มีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา

๕. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

๖. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๔๔} แก่ส่วนรวมโครงสร้างความสัมพันธ์ของเขตพื้นที่การศึกษากับงานบริหารการศึกษามาตรา ๔ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบาย (๑) มีหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรส่วนท้องถิ่น (๒) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้จัดการศึกษา ในมาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานงานศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง^{๔๖}

^{๔๖} วรากร ดีพร้อม, เทคนิคการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๖.

๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิธิต่างที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๔๗}

เด่น ชะเนติยง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหาร มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะกล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของ ความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๔๘}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำ โครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๔๙}

สุปรีชา กมลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบโดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร

^{๔๗} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๔๘} เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

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

เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยล กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCORB :Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing(การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๕๐}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๕๑}

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้คนอื่นเป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCORB^{๕๒}

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ ได้เสนอแนะว่า นักผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ เป็น “ผู้นำ-ผู้บริหาร” ผู้นำสามารถสร้างคนได้ พัฒนาได้ ความสามารถในการนำที่ดีเกิดจากหลายฐาน เช่น ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ความสามารถในการทำให้งานสำเร็จการมีคุณสมบัติที่คนเคารพนับถือได้ ความสามารถในการฝึกและพัฒนาผู้อื่นซึ่ง ไอเซน ฮาว ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ต้องการโดยที่เขาเองก็อยากจะทำ ซึ่งพฤติกรรมของนักบริหารมี ๙ ประการ คือ ๕๑

- ๑) นักบริหารจะต้องมั่นคง ยุติธรรม โดยไม่ลืมเรื่องสถานการณ์และรู้จักยืดหยุ่น
- ๒) นักบริหารจะต้องใช้ประสบการณ์และความสามารถของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์
- ๓) นักบริหารต้องไม่โอวดอำนาจ เพราะคนทำงานกับท่านไม่ใช่เขามาทำงานให้ท่าน

^{๕๐} สุปรีชา กมลาคัน, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, *กลยุทธ์การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๕๑} ทองหล่อ เดชไทย, *หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*, (นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๕๒} ประพันธ์ สุริหาร, *ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร*, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

- ๔) นักบริหารต้องยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง ไม่โยนความผิดให้คนอื่น
- ๕) นักบริหารต้องตรงไปตรงมาแม้บางครั้งจะต้องทนต่อความเจ็บปวดก็ต้องบอกถูกผิดยกย่องสรรเสริญเป็น
- ๖) นักบริหารต้องมีหลักมนุษยสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับสังคมมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๗) นักบริหารต้องริเริ่มทำเอง หัดแปลงความคิดออกมาเป็นการกระทำให้ผู้อื่นชื่นชมยอมรับให้ได้
- ๘) นักบริหารต้องไม่กลัวที่จะฝึกผู้ช่วยไว้แทนตำแหน่งเมื่อท่านเลื่อนสูงขึ้น
- ๙) บอกให้เขารู้ ไม่เก็บเงียบ ให้เพื่อนร่วมงานรู้ว่าอะไรเป็นอะไรและให้ความมั่นใจแก่เพื่อนร่วมงาน
- ๑๐) นักบริหารต้องอ่านเรียนเสมอๆ ต้องใช้ความรู้เทคนิคแนวคิดใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป^{๕๓}

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

จันทร์ณี สงวนนาม ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล^{๕๔}

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย^{๕๕}

^{๕๓} สุรัฐ ศิลปะอนันต์, **นักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๐๗-๒๒๔.

^{๕๔} สมยศ นาวิการ, **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕) หน้า ๑๓.

^{๕๕} สมเดช สีแสง และ สุนันทา สุนทรประเสริฐ, **แนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการประเภทสิ่งพิมพ์**, (นครสวรรค์ : หจก.ริมปีงการพิมพ์, ม.ป.ป).

สมเดช สีแสง ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Praticipative Managment) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)^{๕๖}

วันชัย โกลละสุด กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้นจะอยู่ในขั้นตอนใดๆก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์^{๕๗}

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา^{๕๘}

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Praticipative Managment) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

๒.๒.๒ ประเภทของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมี อุปสรรคไม่สามารถ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการ ตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างมีระบบตาม

^{๕๖} วันชัย โกลละสุด, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๙).

^{๕๗} ทำนอง ภูเกิตพิมพ์, แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>. [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐].

กระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก การตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

๒. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใดแต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นสามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรม ๒๑ ที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุม บางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ –แนวดิ่ง เป็นต้น

อาร์นสไตน์ (Arnstien,) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) ๘ ขั้น และ ใน ๘ ขั้น จัดได้เป็น ๓ กลุ่ม หรือ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
๒. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
๓. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในการบริหาร แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานตาม วิทยาการสมัยใหม่และนักบริหารทุกองค์กรต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีใช้จะเกิดขึ้นได้ง่ายๆทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผูปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่ง ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผูปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้นั้น มิใช่จะใช้ได้ทุกสถานการณ์บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลาสถานที่ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละสังคม

เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

๒. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจ หรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็ต้องสิ้นสลายและเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เช่นนี้เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจในวัตถุประสงค์ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญาความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุกเดิมอยู่แล้วการตบมือข้างเดียวไม่ดังฉันใดเปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีการประสานร่วมมือกันฉันนั้น ดังนั้นทั้ง ๒ ฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในสิ่งสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรม ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถในศักยภาพของตนเองร่วมกำหนดเป้าหมายหรือร่วมตัดสินใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัดในเชิงจิตวิทยา (Psychological commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายมากไปกว่านั้น และจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสารกำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ถ้าหากสามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมแล้วการบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหลากหลายจนเกินขอบเขตซึ่งจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรเป็นชิ้นเป็นอันไม่ว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อมตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบลักษณะใดๆ ก็ตาม จะปรากฏผลเป็น ๒ ลักษณะ^{๕๙}

๒.๒.๓ ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่ง จันทรานิสงวนนาม (๒๕๕๕ : ๗๑) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
๒. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
๓. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
๔. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
๕. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

^{๕๙} Arnstien, **Participation ladder**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), p. 4.

๖. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
๗. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^{๖๐}

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
๒. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
๓. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
๔. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
๕. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจากแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้
๑. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
๒. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย
๓. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น^{๖๑}

๒.๒.๔ เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความเห็นว่า เทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special task forces and committee)
๒. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ

^{๖๐} จันทราณี สงวนนาม, **ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๖๑} สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, **การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑), หน้า ๓๔.

๓. การใช้แนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin)

๔. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู

๕. การระดมความคิด

๖. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ

๗. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์(MBO)^{๖๒}

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่าวิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุด แต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะให้การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่างๆ และทบทวนเป้าหมายหรือจัดกลุ่มคุณภาพ กลุ่ม Q.C.(Quality control) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาและแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มงานด้วยตนเองการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบ และมีร่วมมือกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรมีเทคนิคในการบริหารงาน ดังนี้(จันทร์ธานี สงวนนาม,)

๑.ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจ และในรูปแบบคณะกรรมการ (Special task and committee)

๒. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ

๓. การนำแนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin) มาใช้

๔. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open door)

๕. ใช้การระดมความคิด

๖. ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ

๗. ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (จันทร์ธานี สงวนนาม,)

๑. ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณา และปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี ๓ แบบ คือ แบบที่ ๑ การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity training) เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์

๒. ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง

๓. ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น

๔. มนุษย์สัมพันธ์ดีขึ้น

๕. เพื่อให้มีความสุข มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

๖. เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

^{๖๒} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ๒๕๔๐), หน้า ๑๖ -๑๗.

แบบที่ ๒ ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ(Transactional analysis) ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วยภาษาพูด และไม่ใช้ภาษาพูดระหว่างบุคคล ซึ่ง Eric Bern ชี้ให้เห็นว่า การติดต่อระหว่างบุคคลมี ๓ แบบ คือ

๑. พ่อ-แม่ ผู้ปกครอง (Parents)

๒. แบบผู้ใหญ่ (Adult)

๓. แบบเด็ก (Child)

แบบที่ ๓ การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต(Transcendental meditation)คือ การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความคิดสร้างสรรค์

๒. ระดับกลุ่มบุคคล (Group) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ใช้กับการรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family grouping) ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Normianl group technique) หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

๒.๓ ใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi technique) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษา และกลุ่มผู้ตอบ แล้วสร้างแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ผู้ตอบก็จะตอบมายังทีมที่ปรึกษา แล้วสรุปการตอบแบบสอบถามกล่าวโดยสรุป ในการบริหารไม่ว่าองค์การใดต่างก็มุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อที่จะงานสำเร็จ แม้ว่าจะแบ่งแยกจากการทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญขององค์การไปให้แต่ละบุคคลปฏิบัติแล้วก็ตาม แต่การที่จะให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานนั้นว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งขององค์การ ถ้าในการปฏิบัติงานมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และมีได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การแล้ว การบริหารงานขององค์การก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก^{๖๓}

๒.๓ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง

๒.๓.๑ ด้านบริหารจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียน แต่ละคนว่ามีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้แก่ เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมอื่นๆ การจัดการ เรียนการสอน จึงมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อมๆ กัน ในระบบ การเรียน ผู้เรียนควรเป็นผู้แสดงออกมากกว่าผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนมี โอกาสได้แสดงออกมากที่สุด ให้ความสำคัญกับความรู้สึคนักคิด และค่านิยมของผู้เรียน การจัด บรรยายภาคในการเรียน ควรเป็นแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขันครูทำหน้าที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในขบวนการ

^{๖๓} ธงชัย สันติวงษ์, กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

เรียนของผู้เรียนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ใน^{๖๔} (๑) การวิเคราะห์ผู้เรียน การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ช่วยให้ครูผู้สอนมี ข้อมูลที่สำคัญในการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักการวิเคราะห์ผู้เรียนควรคำนึงถึง องค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือธรรมชาติของผู้เรียน ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิม วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน (๒) การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้และการบูรณาการคุณธรรม ค่านิยมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (๓) การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา (๔) การออกแบบการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและเชื่อมโยง บูรณาการระหว่างกลุ่มวิชาโดยใช้ผลการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นหลัก และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (๕) การออกแบบการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริงโดยใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลายเพื่อสะท้อนภาพได้ชัดเจนและแน่นอนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้านต่างๆ อย่างไรทำให้ได้ข้อมูลของผู้เรียนรอบด้านที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อประกอบการตัดสิน ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ

วิธี วิชานิภาพรรณ ให้ความหมายการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ไว้ ๖ ส่วน ดังนี้^{๖๕}

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจน การพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของ ภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมือง หลวงรวมตลอดทั้งการบริหารงาน

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่ง มีวัตถุประสงค์ หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไรหรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำ ธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงาน ของบริษัทห้างร้านและห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization) ซึ่งเรียกละย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร

^{๖๔} คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้แผนกวิจัย, กรมวิชาการ, (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗.

^{๖๕} วิธี วิชานิภาพรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖-๓๘.

(non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่นการบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (international organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้ เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) โดยบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่นการบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสีทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง เพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) ๖๗ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การปกครองดูแล ตลอดจนทั้งแนะนำสั่งสอน อบรม พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย ตามกฎของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คาสั่งและการประกาศของมหาเถรสมาคม^{๖๖}

ผศ.ฉลอง มาปรีดา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง รักษา ดูแล และการดำเนินอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของที่เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหาร คือ การที่ทำให้คนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน และให้งานสำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากผู้บริหารเป็นที่พึ่งมอง เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลทั่วไป^{๖๗}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวไว้ว่า บริหารจัดการไว้ ๓ ด้าน คือ

^{๖๖} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), *การบริหารวัด*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๐.

^{๖๗} ผศ.ฉลอง มาปรีดา, *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๗), หน้า ๗-๘.

(๑) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร

(๒) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

(๓) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน สรุปได้ว่า การบริหารการจัดการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหรือการดำเนินงานตาม ขั้นตอนหรือ วิธีการที่นำมาใช้ในการบริหารในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่วางเอาไว้ เช่น การจัดการงบประมาณมาสนับสนุนพัฒนาพระภิกษุสงฆ์ที่ จัดการศึกษา^{๖๘}

๒.๓.๒ ด้านการจัดหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษาการจัดหลักสูตร จะเกี่ยวข้องกับ การน าหลักสูตรไปใช้แล้วยังเป็นการบริหารด้านอื่น ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมงานด้านวิชาการที่นอกเหนือจาก ประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน แบบเรียน คู่มือครูแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดชั้นเรียน การ จัดครูเข้าชั้น การจัดนักเรียนเข้าชั้น การจัดตารางสอน ซึ่งงานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงและสนับสนุน การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการบริหารหลักสูตร หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นผ่านการ ศึกษาถัดจากชั้นประถมศึกษาขึ้นไปและเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีการกำหนดเวลาเรียน ๔ ปี^{๖๙}

๑.หลักการ

(๑.๑) หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นหลักสูตรที่นำใช้เป็นเอกภาพกันทั่วประเทศสังคม ของประเทศ, มีลักษณะชาติ,วิทยาศาสตร์และทันสมัย,มีลักษณะมหาชนและใกล้เคียงกับมาตรฐานของสากล เพื่อละก้าว.

(๑.๓) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยถือผู้เรียนเป็นจุดสำคัญที่สุดกลับ ประกันให้ผู้เรียนเสริมขยายการเรียนรู้ของตนตามความสามารถ ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปหรือ ประกอบอาชีพ

(๑.๔) การเรียนทฤษฎีต้องไปเคียงคู่กับภาคปฏิบัติตัวจริง

(๑.๕) เนื้อในหลักต้องกวมเอา ๕ หลักมูลการศึกษา คือ คุณธรรม, ปัญญาศึกษา,แรงงานศึกษา ,พลศึกษา และศิลปศึกษา,เนื้อในการเรียนต้องมีความสำคัญ มีประโยชน์และความสามารถนำใช้เข้าใน การดำรงชีวิตตัวจริงได้

^{๖๘} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๖๙} กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา, หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, (นครหลวงเวียงจันทน์ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๒.

๒.จุดหมายหลักสูตร

บนพื้นฐานความและประสบการณ์ที่ได้เรียนอยู่ชั้นประถมศึกษา,จุดหมายสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเน้นเน้นการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้พื้นฐาน, มีความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนต่อ และการดำรงชีวิตหรือประกอบอาชีพ มีคุณสมบัติ ศีลธรรมปฎิวัติ และกลายเป็นพลเมืองดีของชาติ ดังนี้

(๒.๑) ส่งเสริมนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและสมส่วน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มุ่งให้นักเรียนเกิดความคิด ความเข้าใจและรู้จักตนเองในด้านความสามารถและความถนัดเพื่อเตรียมเข้าสู่อาชีพ

(๒.๒) ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถพื้นฐานในการแก้ปัญหาในการเรียนและการดำรงในชีวิตประจำวัน มีทักษะในการเรียนและมีประสบการณ์ในการสื่อสาร การแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกและความคิดของตนอย่างมีหวัคิดประดิษฐ์สร้าง

(๒.๓) มีความรู้และทักษะพื้นฐานทางด้านภาษาลาว คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์สังคม ระเบียบกฎหมาย เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (ICT) พลศึกษา ศิลปศึกษา ภาษาต่างประเทศ เทคนิคและวิชาชีพ

(๒.๔) รู้รักษาความสะอาดให้แข็งแรง รักษาความสะอาด และปกป้องรักษาสภาพแวดล้อมมีความส่วใจ ทางด้านจิตใจ และมีศิลปะ

(๒.๕) มีความภูมิใจ และเห็นคุณค่าภาษาลาว ศิลปะ วัฒนธรรมลาวและฮีตครองประเพณีลาว มีความตื่นตัวประพฤติปฏิบัติตามฮีตครองประเพณี และวัฒนธรรมลาว มีมารยาทที่ดี มีระเบียบวินัย และมีคุณสมบัติศีลธรรมปฎิวัติ

(๒.๖) รักบ้านเกิดเมืองนอน รักชาติลาว และรักระบบประชาธิปไตยประชาชนปลูกฝังให้นักเรียนมีค่านิยมเป็นเจ้าตนเอง และสร้างความเข้มแข็งด้วยตนเอง

๓.โครงสร้างหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นประกอบด้วยวิชาเรียน กิจกรรมของห้องและโรงเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมแนะอาชีพ

(๓.๑) วิชาเรียน สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย ๙ กลุ่มวิชา เช่น ๑.ภาษาลาว และวรรณคดี ๒.คณิตศาสตร์ ๓.วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ๔.วิทยาศาสตร์สังคม ๕.ศึกษาพลเมือง ๖.เทคโนโลยี ๗.ศิลปะศึกษา ๘.พลศึกษา และ ๙.ภาษาต่างประเทศ ใน ๙ กลุ่มวิชาดังกล่าวยังแบ่งออกเป็น ๑๔ วิชาดังนี้ ๑.ภาษาลาว ๒.วรรณคดี ๓.คณิตศาสตร์ ๔.วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ๕.ประวัติศาสตร์ ๖.ภูมิศาสตร์ ๗.ศึกษาพลเมือง ๘.พื้นฐานวิชาชีพ ๙. เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารการสื่อสาร ๑๐.ศิลปะดนตรี ๑๑.ศิลปะกรรม ๑๒.พลศึกษา ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศส นอกจากนี้ยังมีวิชาภาษาต่างประเทศที่ ๒ อื่นๆเพิ่มอีกเช่น ภาษาเวียดนาม ภาษาจีนและญี่ปุ่น เป็นต้น

(๓.๒) กิจกรรมของห้องเรียนและโรงเรียน หมายถึงกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรมแนวคิคุณสมบัตื การจัดตั้ง และระเบียบวินัยเช่น สรุปรประจำอาทิตย์ ประจำเดือนการเคารพธงชาติในวันจันทร์ เป็นต้น

(๓.๓) กิจกรรมนอกหลักสูตร หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เคลื่อนไหวนอกเวลาเรียนเช่นการรسلองวันสำคัญต่างๆ ทางประวัติศาสตร์ การเคลื่อนไหวขององค์การจัดตั้งเยาวชน ชาวหนุ่ม แม่หญิงการฝึกแอบและแข่งขันศิลปะ กีฬา ถาม -ตอบ วิทยาศาสตร์ การออกแรงงานรวมเพื่อทำความสะอาดของห้องเรียน โรงเรียน กิจกรรมปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม การเคลื่อนไหวเพื่อสาธารณะประโยชน์และอื่นๆ

(๓.๔) กิจกรรมแนะนำอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้ นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ในการขอรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพ รู้ทิศทางในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองในอนาคต และรักการออกแรงงาน เนื้อหาของการฝึกอบรมแนะนำอาชีพควรมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศและท้องถิ่น ในปัจจุบันก็คืออนาคต อาชีพต่างๆ สถานที่ศึกษาวิชาอาชีพ และอื่นๆ พร้อมกันนั้นก็สนองความรู้ต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนประเมินตนเองเตรียมความพร้อมให้ตนเองเพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพรสวรรค์ของตนเองพร้อมทั้งสอดคล้องกับความมุ่งหวังของตนเองและครอบครัว

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา หลักสูตรขั้นตอนปลายม่นการศึกษาที่สืบต่อการเรียนการสอนจากมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาหลังการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีการกำหนดเวลาเรียน ๓ ปี ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีหน้าที่ยกระดับและขยายเนื้อในที่ได้เรียนอยู่มัธยมศึกษาตอนต้น นอกจากนั้น ยังต้องลงมือบางวิชา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และพรสวรรค์ของผู้เรียน^{๗๐}

๑.หลักการ

(๑.๑) หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นหลักสูตรที่นำไปใช้เป็นเอกภาพกันทั่วประเทศ

(๑.๒) เป็นหลักสูตรที่รับประกันการสร้างคนรุ่นใหม่ไปตามทิศ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ, มีลักษณะชาติ,วิทยาศาสตร์และทันสมัย,มีลักษณะมหาชนและใกล้ชิดเข้ากับมาตรฐานของสากลเพื่อล่ก้าว

(๑.๓) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยถือผู้เรียนเป็นจุดสำคัญที่สุดลับประกันให้ผู้เรียนเสริมขยายการเรียนรู้ของตนตามความสามารถ ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปหรือประกอบอาชีพ

(๑.๔) การเรียนทฤษฎีต้องไปเคียงคู่กับภาคปฏิบัติตัวจริง

(๑.๕) เนื้อในหลักต้องกวมเอา ๕ หลักมูลการศึกษาคือ คุณธรรม, ปัญญาศึกษา,แรงงานศึกษา,พลศึกษา และศิลปศึกษา,เนื้อในการเรียนต้องมีความสำคัญ มีประโยชน์และความสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตตัวจริงได้

^{๗๐} กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา, หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, (นครหลวงเวียงจันทน์ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๔.

๒.จุดหมายหลักสูตร

จุดหมายสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเน้นการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้ที่กว้างขวางขึ้น และลงลึกบางวิชา มีความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนต่อ และการดำรงชีวิตหรือประกอบอาชีพ มีคุณสมบัติ ศีลธรรมปฏิบัติ และกลายเป็นพลเมืองดีของชาติ ดังนี้

(๒.๑) ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาดีรอบด้านและมีส่วนให้นักเรียนเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่เพียบพร้อมไปด้วยความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย และจิตใจตามจุดพิเศษของแต่ละคน

(๒.๒) มีหัตถคิดประดิษฐ์สร้าง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า มีทักษะการคิด ทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และทักษะในการดำเนินชีวิต มีศิลปะ สามารถประกอบการคิดการแสดงออก และปรับวิธีทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(๒.๓) มีความรู้ในวิชาต่างๆที่กว้างขวาง ลึกซึ้ง และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับสากล รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่นับวันนับมีการแข่งขันสูงขึ้น

(๒.๔) รักการออกกำลังกาย รู้ดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง และมีบุคลิกภาพที่ดีเสมอ

(๒.๕) มีความตื่นตัวปฏิบัติตามกฎหมาย มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบและมีคุณสมบัติ ศีลธรรมปฏิบัติ

(๒.๖) รักระบอบประชาธิปไตยประชาชน รักประเทศชาติ และภูมิใจในความเป็นลาว มีความสืวิไลทางด้านจิตใจ มีความตื่นตัวในการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม มีน้ำใจมนุษยธรรมและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคีกับทุกคนเผ่าในลาว และมีเพื่อนมิตรในโลก สร้างให้นักเรียนมีค่านิยมที่เป็นเจ้าตนเองและสร้างความเข้มแข็งด้วยตนเอง

๓.โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วยวิชาเรียน กิจกรรมของห้องและโรงเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมแนะอาชีพและการศึกษาป้องกันชาติและป้องกันความสงบ วิชาเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย ๑๔ วิชา โดยแบ่งออกเป็นวิชาพื้นฐาน(บังคับ) ๑๑ วิชา และวิชาเลือก ๓ วิชา วิชาพื้นฐานประกอบด้วย ๑.ภาษาลาวและวรรณคดี๒.คณิตศาสตร์ ๓.พีสิกส์ศาสตร์ ๔.เคมีศาสตร์ ๕.ชีววิทยา ๖.ประวัติศาสตร์ ๗.ภูมิศาสตร์ ๘.ศึกษาพลเมือง ๙.เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ๑๐.พลศึกษาและ ๑๑.ภาษาต่างประเทศที่ ๑ ๑๒.วิชาเลือกประกอบด้วย วิชาพื้นฐานวิชาชีพ ๑๓.ศิลปะศาสตร์และ ๑๔.ภาษาต่างประเทศที่ ๒

(๓.๑)ในวิชาพื้นฐานวิชาชีพมี ๗ สาขาวิชา เช่น วิชาธุรกิจ กลีกรรม ไฟฟ้า ก่อสร้างเคหสถาน โลหกรรมวิทยา ช่างรถยนต์และวิชาการเรือน เนื้อในความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจไม่เพียงพอแต่บรรจุไว้ในวิชาธุรกิจเท่านั้น หากยังได้บรรจุอยู่ในหลักสูตร สาขาวิชาชีพอื่นๆ ทั้ง ๖ สาขาวิชาอีกด้วย ในวิชาศิลปะศึกษามี ๒ วิชาคือ ศิลปะกรรม และศิลปะดนตรี ภาษาต่างประเทศที่สองประกอบด้วยภาษาฝรั่งเศส เวียดนาม จีน ญี่ปุ่นและภาษาอังกฤษ(สำหรับโรงเรียนทั่วไปที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่หนึ่ง แล้วให้เลือกเป็นภาษาที่สอง)กิจกรรมของห้องเรียนและโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

อบรมแนวคิดคุณสมบัติ การจัดตั้งและระเบียบวินัย เช่น สรุปรประจำอาทิตย์ ประจำเดือน การเคารพธงชาติในวันจันทร์ เป็นต้น

(๓.๒) กิจกรรมนอกหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เคลื่อนไหวนอกเวลาเรียนเช่น การรสลองวันสำคัญต่างๆ ทางประวัติศาสตร์ การเคลื่อนไหวขององค์การจัดตั้งเยาวชน ขวหนุ่ม แม่หญิง การฝึกแอบและแข่งขันศิลปะ กีฬา ถาม-ตอบ วิทยาศาสตร์ การออกแรงงานรวมเพื่อทำความสะอาดของห้องเรียน โรงเรียน กิจกรรมปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม การเคลื่อนไหวเพื่อสาธารณะประโยชน์และอื่นๆ

(๓.๓) กิจกรรมแนะนำอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ในการขอรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพ รัชิตทางในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองในอนาคต และรักการออกแรงงาน เนื้อในของการฝึกอบรมแนะนำอาชีพรวมมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศรษฐกิจ สังคมของประเทศและท้องถิ่น ในปัจจุบันก็คืออนาคต อาชีพต่างๆ สถานที่ศึกษาวิชาอาชีพ และอื่นๆ พร้อมกันนั้นก็สนองความรู้ต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนประเมินตนเองเตรียมความพร้อมให้ตนเองเพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพรสวรรค์ของตนเองพร้อมทั้งสอดคล้องกับความมุ่งหวังของตนเองและครอบครัว การศึกษาป้องกันชาติและป้องกันความสงบ เป็นหลักสูตรพิเศษสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒๗๒ ในด้านการเรียนการสอนในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้^{๗๑}

(๑) แต่ละสถาบันต้องกำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ชัดเจนตามความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนต้องแสวงหาวิธีการจัดการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่จะสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้มากที่สุด

(๒) การพัฒนาหลักสูตร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม สาระของหลักสูตร นอกจากมุ่งพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุล ทั้งความรู้ความสามารถและความดีงามแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

(๓) รูปแบบการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน โดยไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต(Life- Learning) โดยนอกจากจะจัดภายในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว จะต้องพัฒนารูปแบบให้มีความ ยืดหยุ่นหลากหลายขึ้น อาทิการจัดร่วมกับสถานประกอบการในโปรแกรมพิเศษประเภทต่างๆ เป็นต้น

(๔) การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริม ต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้โดยคณาจารย์หรือผู้สอนควรทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

^{๗๑} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : วิฑิชีคอมมิวนิเคชั่น, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๖-๑๐๙.

(๕) ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและเพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์มีความรู้สามารถคิด วิเคราะห์วิจารณ์ริเริ่ม สร้างสรรค์มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ

(๖) ให้มีการกำหนดมาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การรับรองหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภท ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับอุดมศึกษาแต่ละระดับ

(๗) ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

(๘) ปรับระบบการประเมินและวัดผลการศึกษาาระดับอุดมศึกษาเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพิจารณาจากความประพฤติกการสังเกต พฤติกรรม การร่วมกิจกรรมควบคู่กับการทดสอบตามความเหมาะสม

(๙) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและการบริหารจัดการ ทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพ และกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

กรมวิชาการ กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเองมีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชนสังคมและโลกอย่างมีความสุข^{๗๒}

บรรพต สุวรรณประเสริฐ กำหนดความหมายของหลักสูตรไว้มากมายทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในการจัดการศึกษาความหมายของหลักสูตรจึงควรพิจารณาความหมายที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาวิชาหลักสูตรซึ่งต่างก็ใช้คำนิยามแตกต่างกันไปแล้วแต่จะมองหลักสูตรใดใหม่และมีจุดเน้นแตกต่างกันดังนี้

หลักสูตร หมายถึงรายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน หลักสูตรคือรายวิชาต่างๆ ซึ่งผู้เรียนและเยาวชนจะต้องทำและประสบโดยการพัฒนาความสามารถเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ดีและเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตเป็นผู้ใหญ่

หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน

หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดทุกชนิดที่ผู้เรียนได้รับภายใต้การแนะนำของครู^{๗๓}

พินมา เพยเทพ หลักสูตร แม่นการแสดงให้เห็นโครงสร้างของแต่ละสาขานับตั้งแต่ชื่อของรายวิชาการกำหนด การปฏิบัติการวางจุดประสงค์การกำหนดเนื้อหาสาระของวิชาการเรียนตลอดรูปแบบการนำใช้หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในสถานที่และนอกสถานที่

^{๗๒} กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

^{๗๓} บรรพต สุวรรณประเสริฐ, การพัฒนาหลักสูตร, (เชียงใหม่ : โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕.

เพื่อให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดในการคิดเป็นทำเป็นและแก้ไขปัญหาเป็นไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน^{๗๔}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมาย ๓ ประการ คือ

(๑) หลักสูตร เป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งไว้ (๒) หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ครูนักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ กระบวนการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น (๓) หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๗๕}

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้ และ สรุปประเด็นไว้ดังนี้

ก. การวางแผนการใช้หลักสูตร เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติรวมทั้งโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการนำหลักสูตรไปใช้ในการประเมินหลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับแนวนโยบายในการจัดการศึกษาของรัฐ ดังนั้น หลักสูตรย่อมจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อความเหมาะสมในนโยบายของรัฐและสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

ข. การเตรียมตัวของผู้ที่จะนำหลักสูตรไปใช้

(๑) การสร้างความตระหนักให้แก่ผู้นำหลักสูตรไปใช้

(๒) การเตรียมการใช้หลักสูตร

(๒.๑) ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างไร

(๒.๒) ครูผู้สอนเตรียมตัวอย่างไร

(๒.๓) ผู้มีหน้าที่นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเตรียมการอย่างไร

(๓) การนำหลักสูตรไปใช้จริงตามหลักสูตร

(๓.๑) ครูผู้สอนกับการใช้หลักสูตรเต็มรูปแบบ เช่น

(๑.๑) คู่มือการสอน

(๑.๒) ศึกษาแผนการสอน

(๑.๓) แจ้งให้นักเรียนทราบจุดประสงค์การเรียนรู้วิธีการประเมินผลและเกณฑ์ต่างๆ

^{๗๔} พินมา เผยเทพ, การวิเคราะห์หลักสูตร, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐.

^{๗๕} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, หน้า ๒๕.

(๑.๔) ประเมินผลก่อนเรียน

(๑.๕) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามแผนการสอนและยึดแนวดำเนินการตามที่เอกสารหลักสูตรกำหนด

(๑.๖) ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ควรให้ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และทักษะกระบวนการ

(๑.๗) ประเมินผลหลังเรียน

(๑.๘) สอนซ่อมเสริม

(๓.๒) ผู้บริหารโรงเรียนกับการใช้หลักสูตรเต็มรูปแบบ

(๒.๑) จัดครูเข้าสอนตามความถนัดหรือความเหมาะสมเพื่อให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างเต็มความสามารถไม่คับข้องใจ

(๒.๒) สนับสนุนการสอนโดยจัดหางบประมาณ เอกสารวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเพียงและทันเวลา

(๒.๓) ดำเนินการนิเทศภายในโดยการใช้เทคนิค วิธีการและเครื่องมือ ที่เหมาะสม เช่นการสนทนาทางวิชาการการสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น

(๒.๔) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน โดยการชมเชยกย่องให้ปรากฏเมื่อมีผลงานที่น่าพอใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

(๓.๓) ผู้มีหน้าที่นี้เทศกับการใช้หลักสูตร

(๓.๑) ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เช่นแผนการสอน เครื่องมือวัดผลและประเมินผล การตรวจสอบประจำชั้นว่ามีปัญหาอย่างไรแล้วให้ข้อเสนอแนะ

(๓.๒) สังเกตการณ์สอนแล้วให้ข้อเสนอแนะตามปัญหาที่พบ

(๓.๓) ใช้แบบสำรวจปัญหาจากความคิดเห็นของครูผู้สอนมาวิเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะตามปัญหาที่ผลเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

(๓.๔) วางแผนและประสานงานให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรที่ได้ผลดีเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตน

(๓.๕) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้การสอน

ค. บทบาทของบุคลากรที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน

(๑) บทบาทของครูผู้สอน

(๑.๑) ศึกษาเด็ก

(๑.๒) ศึกษาหลักสูตร แผนการสอน คู่มือครูเอกสารเพิ่มเติม

(๑.๓) เตรียมการสอน

(๑.๔) จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

(๑.๕) ประเมินผล

- (๒) ผู้บริหาร
 - (๒.๑) การติดตามผล
 - (๒.๒) การบริหารหลักสูตร
 - (๒.๓) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
 - (๒.๔) การประชาสัมพันธ์
- (๓) ผู้เกี่ยวข้อง
 - (๓.๑) การติดตามผล
 - (๓.๒) การบริหารหลักสูตร
 - (๓.๓) การเสริมกำลัง
 - (๓.๔) การประสานงาน
 - (๓.๕) การนิเทศ

ข. การประเมินผลการใช้หลักสูตร

การประเมินผลการใช้หลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการใช้หลักสูตรว่ามีมากน้อยเพียงใด เอกสารเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือเป็นการจัดหาและรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขและทำให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการใช้หลักสูตรและ ปฏิบัติงานที่จะดำเนินการต่อไป^{๗๖}

สรุปได้ว่า การจัดหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้นชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์เข้ากับการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันได้

๒.๓.๓ ด้านการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา การจัดการเรียนการสอนสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในศกเรียนที่หนึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ภาคเรียน ภาคเรียนที่ ๑ เริ่มแต่ เดือนกันยายน ถึงเดือนมกราคม ภาคเรียนที่ ๒ เริ่มแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงต้นเดือนมิถุนายน เฉพาะ ระยะเวลาสี่เดือน มิถุนายน เป็นระยะทวนคืนและสอบสิ่ง ศกเรียนหนึ่งให้มีระยะเวลาเรียนตัวจริง ไม่รุด ๓๓ อาทิตย์และอีก ๕ อาทิตย์ สำหรับการเตรียม การทบทวน ตรวจตรา สอบสิ่งและหยุด ในงานบุญต่างๆ^{๗๗}

^{๗๖} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมศึกษานิเทศก์การนำหลักสูตรไปใช้, (กรุงเทพมหานคร : บรรณพิชชา, ๒๕๓๔), หน้า ๑๐๕ – ๑๓๙.

^{๗๗} กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา, หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น, (นครหลวงเวียงจันทน์ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๓), หน้า ๔-๕.

การกำหนดเวลาเรียนสำหรับมัธยมตอนต้น จำนวนชั่วโมงเรียนทั้งหมดประมาณ ๙๙๐-๑.๐๒๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์เรียน ประมาณ ๓๐-๓๑ ชั่วโมงต่ออาทิตย์และประมาณ ๖-๗ ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงเรียนหนึ่งเท่ากับ ๕๐ นาที อาทิตย์ ๕ วัน การจัดเวลาเรียนสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายให้จัดเป็น รายปี และรายภาคเรียน โดยคือนำหน้าของวิชาเรียนเป็นชั่วโมงต่ออาทิตย์และต่อสัปดาห์เรียนการจัดการ เรียนการสอนแต่ละวิชา ให้อิงตามเวลาที่กำหนดไว้ในตารางแล้วสร้างตารางละเอียดของโรงเรียนหรือ ท้องถิ่นอื่นเพิ่มอีก แต่บางวิชาจะเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) วิชาภาษาลาวและวรรณคดี แบ่งออกเป็น ๒ วิชา เช่น วิชาภาษาลาวและวิชาวรรณคดี โดยให้จัดการเรียนการสอน ดังนี้ ภาษาลาว ๒ ชั่วโมง/อาทิตย์และวรรณคดี ก็ ๒ ชั่วโมง/ อาทิตย์

(๒) วิชาประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ ได้จัดแบ่งเวลาสำหรับการสอนวิชาประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์เป็นแต่ละภาคเรียนเช่น ม.๑ ภาคเรียนที่ ๑ ภูมิศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ประวัติศาสตร์ ๒ ชั่วโมง/อาทิตย์ ภาคเรียนที่ ๒ ภูมิศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ประวัติศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ม.๒ ภาคเรียนที่ ๑ ภูมิศาสตร์ ๒ ชั่วโมง/อาทิตย์ ประวัติศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ภาคเรียนที่ ๒ ภูมิศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ประวัติศาสตร์ ๑ ชั่วโมง/อาทิตย์ ส่วน ม.๓ และ ม.๔ ให้จัดแบ่งเวลาสำหรับการ เรียนการสอนทั้งสองวิชา ๒ ชั่วโมงต่ออาทิตย์เท่านั้น

(๓) วิชาพื้นฐานวิชาและวิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ICT) สองวิชานี้จะมีเวลาเรียนวิชาละ ๑ ชั่วโมง ต่ออาทิตย์ ดังนั้น เพื่อให้สะดวก ในการจัดการเรียนการสอน สองวิชาดังกล่าวสะลับกันไปเป็นแต่ละอาทิตย์ก็ได้เช่น อาทิตย์หนึ่งสอนพื้นฐานวิชาอาชีพ(๒ชั่วโมงต่ออาทิตย์) อาทิตย์ที่สองสอนวิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารการสื่อสาร(๒ชั่วโมงต่ออาทิตย์)อาทิตย์ที่สามก็สอนวิชาพื้นฐานวิชาอาชีพ (๒ ชั่วโมงต่ออาทิตย์) สะลับกันไปเรื่อยๆจนจบหลักสูตร

(๔) ศิลปะดนตรีและศิลปะกรรม ๒ วิชานี้ก็ใช้เวลาเรียนวิชาละ ๑ ชั่วโมงต่ออาทิตย์ ในการจัดตั้งการสอนตัวจริงนั้นครูสามารถดำเนินการสอนวิชาละ ๑ ชั่วโมงต่ออาทิตย์ หรือสอน ๒ ชั่วโมงต่ออาทิตย์สะลับกันไปก็ได้

(๕) วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาต่างประเทศสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วยภาษาต่างประเทศที่หนึ่ง(บังคับ) และภาษาต่างประเทศที่สอง (เลือก) โรงเรียนทั่วไป แม่นให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่หนึ่ง ส่วนโรงเรียนพิเศษเช่น โรงเรียนที่ใช้สองภาษา ฝรั่งเศส เวียดนามลาว เป็นต้นให้เรียน ภาษาฝรั่งเศสหรือเวียดนามเป็นภาษาต่างประเทศที่ ๑ และ ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่สอง สำหรับภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง โรงเรียนทั่วไปแม่นให้เรียนภาษาฝรั่งเศส เวียดนาม ภาษาจีน หรือ ญี่ปุ่น (เลือก ๑ ภาษา) เป็นภาษาต่างประเทศที่สอง แต่ละอาทิตย์ให้มีความ ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของห้องและโรงเรียนประมาณ ๒ ชั่วโมงต่ออาทิตย์ นอกจาก แต่ละชั้นเรียน ควรมีจัดการเคลื่อนไหวกิจกรรมนอกหลักสูตรนอกเวลาเรียนอย่างน้อยเดือนละ ๔ ชั่วโมง จัดตั้ง การ เคลื่อนไหวกิจกรรมแนะนำอาชีพ สำหรับ ม.๔ ประมาณ ๒ ชั่วโมงต่อเดือน

การเรียนการสอนตามหลักสูตรรายวิชาต่างๆนั้น ต้องส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนหลายอย่างเข้าในการเรียนการสอนเช่น นำใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยี อุปกรณ์ ประกอบการ

เรียนการสอน เครื่องมือทดลอง ส่งเสริมการนำใช้วิธีเรียนและวิธีสอนแบบตั้งหน้าที่หลากหลาย ครูสามารถอิงใส่หนังสือแบบเรียนและหนังสือคู่มือครูที่กระทรวงศึกษาธิการสนองให้เป็น พื้นฐานแล้วนำไปศึกษา แต่งบทสอนและดำเนินการสอนอย่างมีหัวใจประดิษฐ์สร้างเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน และบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตรรายวิชาต่างๆเป็นอย่างดี

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์ศึกษา การจัดการเรียนการสอน สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในศกเรียนที่หนึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ภาคเรียน ภาคเรียนที่ ๑ เริ่มแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนมกราคม ภาคเรียนที่สอง เริ่มแต่กุมภาพันธ์ถึงต้นเดือนมิถุนายน เฉพาะระยะกลางสิ้นเดือนมิถุนายน เป็นระยะทวนคืนและสอบไล่ ศกเรียนหนึ่งให้มีระยะเวลาเรียนตัวจริงไม่รุ้ด ๓๔ อาทิตย์และอีก ๔ อาทิตย์ สำหรับการเตรียม การทบทวน ตรวจตรา สอบไล่และหยุดในงาน บุญต่างๆ^{๗๘}

การกำหนดเรียนจำนวนที่เรียนทั้งหมดประมาณ ๑.๐๘๘ ชั่วโมงต่อศกเรียน ประมาณ ๓๒ ชั่วโมงต่ออาทิตย์และประมาณ ๖-๗ ชั่วโมงต่อวัน ชั่วโมงเรียนหนึ่งเท่ากับ ๕๐ นาที อาทิตย์ ๕ วัน การ จัดเวลาเรียนสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายให้จัดเป็นรายปีและรายภาคเรียน โดยคติน้ำหนักของ วิชาเรียนเป็น ชั่วโมงต่ออาทิตย์และต่อศกเรียนการจัดการเรียนการสอนแต่ละวิชา ให้อิงตามเวลาที่ กำหนดไว้ในตาราง แล้วสร้างตารางละเอียดของโรงเรียนหรือท้องถิ่นอื่นเพิ่มอีก แต่บางวิชาจะเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) วิชาภาษาลาวและวรรณคดี แบ่งออกเป็น ๒ วิชา เช่น วิชาภาษาลาวและวิชาวรรณคดี โดยให้จัดการเรียนการสอน ดังนี้ ภาษาลาว ๒ ชั่วโมง/อาทิตย์และวรรณคดีก็ ๒ ชั่วโมง/อาทิตย์

(๒) วิชาภาษาต่างประเทศที่หนึ่ง โรงเรียนทั่วไปให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่หนึ่ง ส่วนโรงเรียนพิเศษ เช่น โรงเรียนที่สองภาษา ฝรั่งเศส-ลาว เวียดนาม-ลาว เป็น ต้น ให้เรียนภาษาฝรั่งเศสหรือ เวียดนามเป็นภาษาต่างประเทศที่หนึ่ง และภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่สอง

(๓) ภาษาต่างประเทศที่ ๒ โรงเรียนทั่วไป แม่นให้เรียนภาษาฝรั่งเศส ภาษาเวียดนาม ภาษาจีนหรือภาษาญี่ปุ่น(เลือกหนึ่งภาษา)เป็นภาษาต่างประเทศที่สอง

(๔) วิชาพื้นฐานวิชาชีพ ในกลุ่มวิชาพื้นฐานอาชีพมีหลายสาขาวิชาซึ่งจะกำหนดไว้ในหลักสูตรรายวิชาเช่น วิชาธุรกิจ กสิกรรม ไฟฟ้า ก่อสร้างเคหสถาน โลหะกรรมวิทยา ช่างรถยนต์และ วิชาการบ้านเป็นต้นให้โรงเรียนหรือท้องถิ่นจัดการเรียนการสอนหลายสาขาวิชา แต่ให้นักเรียนผู้หนึ่งสามารถเลือกเรียนสาขาวิชาชีพใดหนึ่ง (๑ วิชา) เท่านั้น

(๕) ศิลปะศึกษา ประกอบด้วยวิชาดนตรีและศิลปะกรรม ให้โรงเรียนหรือท้องถิ่นจัดการ เรียนการสอนทั้งสองวิชา แต่ให้นักเรียนผู้หนึ่งสามารถเลือกเรียน ๑ วิชาเท่านั้นเช่น อาจเลือกเรียน ศิลปะดนตรีหรือศิลปะกรรม

แต่ละอาทิตย์ให้มีความความเคลื่อนไหวกิจกรรมของห้องและโรงเรียนประมาณ ๒ ชั่วโมง ต่ออาทิตย์ แต่ละชั้นเรียนควรมีจัดการเคลื่อนไหวกิจกรรมนอกหลักสูตรนอกเวลาเรียนอย่างน้อยเดือน ละ ๔

^{๗๘} กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา, หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย, (นครหลวงเวียงจันทน์ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๔), หน้า ๔-๕

ชั่วโมง จัดตั้งการเคลื่อนไหวกิจกรรมแนะนำอาชีพ ๓ ชั่วโมงต่อเดือน นอกจากนั้น ในสัปดาห์ เรียนหรือในเวลาหยุดเรียนควรจัดตั้งการฝึกอบรมเกี่ยวกับการศึกษาป้องกันชาติและป้องกันความสงบ โดยใช้เวลา ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับ ม.๕, ๔๗ ชั่วโมงสำหรับ ม.๖, ๓๓ ชั่วโมงสำหรับ ม.๗ (ประมาณ ๒ อาทิตย์ติดต่อกัน) การเรียนการสอนตามหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ นั้น ต้องส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนหลายอย่างเข้าในการเรียนการสอน เช่น นำใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน เครื่องมือทดลอง ส่งเสริมการนำใช้วิธีเรียนและวิธีสอนแบบตั้งหน้าที่หลากหลาย ครูสามารถอิงใส่หนังสือแบบเรียน และหนังสือ คู่มือ ครูที่ กระทรวงศึกษาธิการเสนอให้เป็นพื้นฐานแล้วนำไปศึกษา แต่งบทสอนและดำเนินการสอนอย่างมี หัวคิดประดิษฐ์สร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนและบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร รายวิชาต่างๆเป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้เป็น ๒ คำ คือ การสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่นักเรียน และการเรียนการสอน มีความหมายกว้างกว่าการสอน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมระหว่าง สอนการทดสอบ เป็นต้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงเพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ กิตติมา บริดีติลล๑ ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะทำการจัดการเรียนการสอน มีการเรียนการสอนที่ถูกต้องตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนควรจัดความรู้และคุณสมบัติอื่นที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเนื้อหาที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์และท้องถิ่นและความ สนใจของผู้เรียน^{๗๙}

อาภรณ์ ใจเที่ยง ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีต่อการเรียนรู้ไว้หลายประการ ดังนี้

- (๑) กิจกรรมสร้างความสนใจของเด็ก
- (๒) กิจกรรมจะเปิดโอกาสให้นักเรียนประสบความสำเร็จ
- (๓) กิจกรรมจะช่วยปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
- (๔) กิจกรรมจะช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ
- (๕) กิจกรรมจะช่วยปลูกฝังและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (๖) กิจกรรมจะช่วยให้นักเรียนได้มีการเคลื่อนไหว
- (๗) กิจกรรมจะช่วยให้นักเรียนได้รู้สึกสนุกสนาน
- (๘) กิจกรรมช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (๙) กิจกรรมช่วยขยายความรู้และประสบการณ์ของเด็กให้กว้างขวาง
- (๑๐) กิจกรรมจะช่วยส่งเสริมความองอาจและพัฒนาการของเด็ก

^{๗๙} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, หน้า ๒๕.

- (๑๑) กิจกรรมจะช่วยส่งเสริมทักษะ
- (๑๒) กิจกรรมจะช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
- (๑๓) กิจกรรมจะช่วยส่งเสริมให้เด็กรู้จักทำงานเป็นหมู่
- (๑๔) กิจกรรมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในบทเรียน
- (๑๕) กิจกรรมจะช่วยส่งเสริมให้เด็กเกิดความซาบซึ้ง ความงามในเรื่องต่างๆ^{๔๐}

ทิศนา ขัมมณี ได้เสนอแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนแต่ละประเด็นหลักดังนี้ การจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered Instruction) เป็นวิธีการสอนที่ครูนิยมมาก เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระ ทั้งความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง รวมทั้งทักษะต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และเป็นที่เข้าใจของผู้เรียน ผู้สอนต้องมีความรู้ มีการวางแผนอย่างดีในการนำเสนอข้อมูลความรู้อย่างกระชับ ชัดเจน และนำเสนออย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และวัยของผู้เรียน การสอนแบบนี้ได้รับการนำไปใช้และพิสูจน์ทดสอบแล้วว่ามีประสิทธิภาพจริงซึ่งการจัดการเรียนการสอนทางตรง (Direct Instruction) นี้จำเป็นต้องอาศัย หลักการดังต่อไปนี้ (๑) การจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน (๒) การตรวจตอบเนื้อหาสาระเดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจ (๓) การนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบเนื้อหาวิชาและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม (๔) การฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น (๕) การได้รับข้อมูลป้อนกลับหรือได้รับผลของการฝึกตนเพื่อให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุง การ ปฏิบัติของตน (๖) มีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง^{๔๑}

คำเป่า ลูกสร การเรียนการสอน หมายถึง ประสบการณ์ต่างๆซึ่งมนุษย์แต่ละคนได้รับการปรับปรุงเสริมขยายความประพจน์แนวคิดและทัศนคติตั้งแต่เด็กจนตาย หมายความว่า จนเราได้ เรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างจากคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสังคมเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความสามารถที่จะดำรงอยู่ ในสังคม^{๔๒}

ลัดดา ศิริพันธุ์ ได้ให้ความหมายและแนวในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน สำหรับครูมี ๔ ประการ คือ

(๑) พร้อมให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้คือความสามารถที่ครูเดินรอบๆ ห้องเรียนตลอดเวลาเข้ามามีส่วนร่วมในสถานการณ์ได้ทันทีแต่ต้องหลีกเลี่ยงการขัดจังหวะการเรียนการสอน

(๒) การทำงานหลายๆ งานได้พร้อมๆกันในเวลาเดียวกัน คือความสามารถที่ครูจะทำ กิจกรรมมากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน เช่นการจัดการเป็นกลุ่มหรือเฉพาะบุคคล

^{๔๐} กิติมา ปรีดีติลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, หน้า ๖๑

^{๔๑} ทิศนา ขัมมณี, ศาสตร์การสอน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๐.

^{๔๒} คำเป่า ลูกสร, สังคมวิทยาศาสตร์เบื้องต้น, กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว คณะวิทยาศาสตร์สังคม, (คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว, ๒๕๕๓), หน้า ๖๕.

(๓) ความสั่นไหวระหว่างการจัดการเรียนการสอน คือ ความสามารถที่ครูจะจัดบทเรียนที่ทำให้ นักเรียนชนะอุปสรรคและปัญหา และให้นักเรียนเห็นถึงการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอน

(๔) ให้งานหลากหลายและท้าทาย คือ ความสามารถที่ครูจะจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลายท้าทายความสามารถของนักเรียน^{๔๓}

ดังนั้นการสอนจึงหมายถึงการจัดสถานการณ์(Situation) สภาพการณ์(activities) เพื่อช่วย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ (experience) ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการเรียนรู้(learning)นอกจากนี้ การสอนยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความงอกงามในด้านกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา รวมทั้ง ความสามารถด้านอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น จนสามารถ ดำรงชีพได้ อย่างราบรื่นเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และนอกจากนี้การสอนยังมีความหมายอีก ๒ ประการ คือ (๑) ความหมายอย่างแคบ คือ การกระทำอันเป็นการอบรม สั่งสอนนักเรียนตาม สถานศึกษาโดยทั่วไป (๒) ความหมายอย่างกว้าง คือ การจัดสภาพการณ์หรือจัดกิจกรรมอันเป็นการ วางแผนการที่จะทำให้การ เรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินไปด้วยความสะดวกรวมทั้งการเรียนที่เป็นแบบ ฉบับต่างๆ หรือจัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยไม่มีรูปแบบใดๆ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติการจัดทำการใช้ปรับปรุงแผนการสอน รายวิชาส่งเสริมการผลิตสื่อการสอนให้ผู้เรียนได้เข้าใจในเนื้อหาที่มีการสอดแทรกความรู้ทั่วไปแก่นักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

๒.๓.๔ ด้านวัดผลประเมินผล

การประเมินผล การเรียนการสอนเป็นงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงผลการ เรียนการสอน ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สะท้อนให้ เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีดังที่มีท่านผู้รู้หรือนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ ความหมายของ การวัดและประเมินผล ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา การประเมินผลการ เรียนเป็น กระบวนการที่นำใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของเรียนจากผลการประเมินจะได้ข้อมูลที่แสดงถึงพัฒนา ความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักเรียนพร้อมทั้งได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดที่ยังคงค้าง ซึ่งจะเป็ ประโยชน์ ต่อการปรับปรุงหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มส่วน ดังนั้นการ ประเมินผลการ เรียนจึงควรมีหลายระดับ เช่น ระดับชั้นเรียน ชั้นเรียน โรงเรียน แขวงและระดับชาติ การประเมินผลควร ใช้หลายรูปแบบเช่น การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การตรวจตรา การสอบเสีง และอื่นๆ นำใช้หลายวิธีเช่น วิธีการสังเกต ตรวจผลงาน ทดสอบสอบเสีง ให้คะแนน นำใช้แฟ้มสะสม ผลงาน หนังสือบันทึกติดตามการ เรียนและการประพฤติเป็นต้น การประเมินผลการเรียนแต่ละวิชา การปฏิบัติแต่ละกิจกรรมนอกหลักสูตร

^{๔๓} ลัดดา ศิริพันธุ์, “แนวทางในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนสำหรับครู”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๘), หน้า ๖๔.

และการฝึกฝนหล่อหลอมตนเองของนักเรียนในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นและปลายให้นำใช้ระบบคะแนน ๑๐ ดังเคยปฏิบัติกันมา คำนวณและออกข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบหลักการของการประเมินผลโรงเรียนสามัญ ศึกษาเติมอีกต่างหาก^{๘๔}

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การประเมินผลก่อนเรียน เพื่อช่วยให้ครูได้ทราบความสามารถของแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินว่า จะมีความสามารถเพียงพอในการศึกษาต่อหรือไม่ หากไม่เพียงพออาจทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้

(๒) การประเมินผลระหว่างเรียน เมื่อมีการสอนในระยະหนึ่งๆ ควรจะมีการประเมินผลนักเรียนตามจุดประสงค์ของรายวิชาเหล่านั้น เพื่อจะได้ทราบว่า มีความพอหรือควรจะไปข้างหน้า ได้หรือยัง

(๓) การประเมินผลหลังเรียน เป็นการประเมินผลรวม ครอบคลุมจุดประสงค์ต่างๆ หลายจุดประสงค์ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินความสามารถ เพื่อคว่ำตังแต่ต้นจนบัดนี้นักเรียนมี ความสามารถตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมต่างๆ มากน้อยเพียงใด^{๘๕}

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ได้ให้ความหมายของการวัดเป็นกระบวนการเชิงปริมาณใน การกำหนดค่าเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัดโดยอาศัย กฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในส่วนของการประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้น ดี- เลว ปานใด^{๘๖}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า การวัด เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ ส่วนการประเมินผล เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณค่า ความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆทาง โดยอาศัย ข้อมูล หรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจงาน การสัมภาษณ์หรือการทดสอบประกอบพิจารณา^{๘๗}

พนัส หันนาคินท์ กล่าวถึง การบริหารการจัดการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

(๑) เพื่อทราบผลการเรียนของนักเรียน ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงแก้ไขการเรียนของตนเองได้ ก่อนที่จะก้าวไปศึกษาบทเรียนใหม่

(๒) เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้นของนักเรียน และการแบ่งนักเรียนตามความสามารถ

^{๘๔} กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษา, **หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น**, (นครหลวงเวียงจันทน์ : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๓), หน้า ๖.

^{๘๕} กิตติมา ปรีดีติลล, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**, หน้า ๗๒-๗๓.

^{๘๖} บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, **การวัดและประเมินผลผลการเรียนการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บีแอนด์ บีพลีลิตซิง, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔.

^{๘๗} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, หน้า ๑๙๙.

(๓) เพื่อเป็นหลักฐานในการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบทำให้ผู้ปกครองรู้ความก้าวหน้าของนักเรียนในการปกครองของตน และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับ

(๔) เพื่อประโยชน์ในการให้ประกาศนียบัตร เมื่อจบชั้นการศึกษาและแจ้งผลการเรียนให้ สถาบันอื่น เช่น มหาวิทยาลัยที่นักเรียนจะไปเรียนต่อขอทราบมาเพื่อสถิติในทางการศึกษา

(๕) ช่วยให้ผู้ฝ่ายแนะแนวทราบข้อมูลของผู้เรียน จะได้ช่วยวิเคราะห์ความเด่นความด้อยของผู้เรียน เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นแนวทางในการแนะแนวการเรียนอาชีพให้แก่ผู้เรียน

(๖) ช่วยให้ผู้ฝ่ายบริหารได้ทราบข้อมูล เพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่แนวทางปรับปรุง ส่งเสริมสภาพการเรียนการสอนให้แก่ครูและใช้เป็นข้อมูลการปฐมนิเทศครู

วศิน กาญจนวนิชย์กุล การประเมิน หมายถึง การกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์เข้ากับวัตถุสิ่งของเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เป็นตามกฎและการประเมินผลเป็นกรรมวิธีของการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆสรุปได้ว่า วัดผลประเมินผล หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการในการกำหนดปริมาณอันดับพฤติกรรม ความสามารถของนักเรียนดำเนินการอย่างมีขั้นมีตอนเป็นระบบระเบียบแบบแผน^{๘๘}

๒.๓.๕ ด้านบุคลากรในโรงเรียน

เมธี ปิณฑานนท์ กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ความได้เพียรพยายาม จัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยพยายามทำให้บุคคล เหล่านั้นได้เป็นงานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา และ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยให้เกิดความ กลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรทั้งความต้องการขององค์การ หรือสถาบัน^{๘๙}

สมคิด บางโม ให้ความหมายของงานการบริหารบุคคลไว้ว่า หมายถึง การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษา กำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์กระบวนการในการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปมี ๗ ขั้นตอน คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดเงินเดือน การแสวงหา การบำรุงรักษา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การ

^{๘๘} พันธ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, หน้า ๑๙๙.

^{๘๙} วศิน กาญจนวนิชย์กุล, การวัดและการประเมินผลการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๙๐} เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : เมธีทิพย์, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

พัฒนาบุคคลและการให้พ้นจากงาน และการจัดสวัสดิการ ซึ่งงานการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน โดยทั่วไปมีดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การควบคุมการทดลองปฏิบัติราชการ
- (๓) การโอนย้าย
- (๔) การจัดทำทะเบียนประวัติ
- (๕) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- (๖) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๗) การพิจารณาความดีความชอบ
- (๘) การพัฒนาบุคคล
- (๙) การจัดสวัสดิการ และ
- (๑๐) การให้ออกจากงาน^{๙๑}

วิน เชื้อโพธิ์หัก กล่าวไว้ว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

- (๑) จัดคนให้ตรงกับงาน (Put the Right Man The Right Job)
- (๒) บรรจุเข้าทำงานให้ตรงกับระบบการบรรจุมี ๒ ระบบ คือ ระบบการแต่งตั้งตาม ตำแหน่ง (Position Classification) และระบบการแต่งตั้งตามยศ (Rank Classification)
- (๓) มอบหมายงานให้ทำ
- (๔) ปฐมนิเทศแก่ผู้รับมอบหมายงาน
- (๕) การประเมินผลงาน^{๙๒}

สรุปได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้โรงเรียนมี คุณภาพได้ต้องพัฒนาบุคลากรตลอดไปอย่างต่อเนื่องมีการวางแผน ตามหลักการ สังคมและวิทยาการ การมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงาน ดังที่ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักที่นำพระองค์ให้บรรลุ

^{๙๑} สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, หน้า ๓๕.

^{๙๒} วิน เชื้อโพธิ์หัก, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕-๑๖.

ความสำเร็จอย่างงดงามทั้งในด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแผ่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง^{๔๓}

๒.๔.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกขนิบาตร ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้ ภิกษุหนึ่งเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๔๔} จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ไฟใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ(ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)^{๔๕}

พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึง อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

- ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

^{๔๓} ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรมฉบับสมบูรณ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘), หน้า ๑๙๔.

^{๔๔} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อ ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่^{๙๖}

สมพร เทพสิทธิ ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจ และพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใ้ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๙๗}

อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ ได้กล่าวถึง ความหมายของ อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไปงานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

๒) วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะดังนั้น การจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้วสิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่ง

^{๙๖} พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

^{๙๗} สมพร เทพสิทธิ, **คุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

สำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรง ได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม เป็นต้น การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

๓) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝึกฝนในการนั้นเสมอ ตรวจสอบแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมากความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

๔) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของ จิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดพลาดประสพองค์จัดการแก้ไข ความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้น ได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างเป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข^{๙๘}

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จนอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำสิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝึกฝนอย่างที่ว่ามาเมื่อกี้ เมื่อใจฝึกฝนทำงานด้วยความแน่วแน่มั่นคงจึงสภาพที่จิตแน่วแน่มั่นอยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น“สมาธิ”เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิสมาธิในการทำงานเกิด ได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจรักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่มั่น เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่มั่น ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้นหมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในอิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ” เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้วความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ดีงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น จำง่ายก็บอกว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝนปัญญาสอบสวน” นี่เป็นอิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝึกฝนจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่

^{๙๘} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา สอ๑๔- สอ๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

แล้วก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอนสอนเรื่องราวนั้น ไตรตรงถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข หาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่างๆเหล่านี้มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว^{๙๙}

ว.วชิรเมธี ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ

๑) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน

๒) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาวปฏิบัติการของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด

๓) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ

๔) วิมังสา คือวินิจจิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อทำงานอะไรก็ตาม ให้พิจารณาวิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวชก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๑๐๐}

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ได้กล่าวถึง **ฉันทะ** ว่าเป็น ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารทำไปด้วยใจรัก ในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่**วิริยะ** ไปด้วยนี้ **วิริยะ** ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรผู้บริหารตั้งไว้ หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษา เพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล **จิตตะ** ไปด้วยนี้ **จิตตะ** ผู้บริหารต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจ มีความมั่นใจแน่วแน่ในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอด

^{๙๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๑๐๐} ว.วชิรเมธี, คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

ทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคมผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ **วิมังสา** ไว้ดังนี้ วิมังสา การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่วู่วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผลอีกด้วย^{๑๐๑}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เจริญรือง ดังนั้นอิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๑๐๒}

สรุปได้ว่า อิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักในการทำงานให้สำเร็จ หรือธรรมนำไปสู่จุดหมายปลายทาง มี ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพึงพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจจดจ่อ ๔) วิมังสา การมัน่ทบทวน

๒.๔.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในสังยุตตนิกายมหารรรคหมวดว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้ที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร ๑ (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรที่มุ่งมั่น)ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”^{๑๐๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อย่างทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่

^{๑๐๑} ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

^{๑๐๒} พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๑๐๓} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๑๓/๓๗๗.

ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้สภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพสวหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อทำสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่ง ผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตส่วนความอยากจนของตัณหาทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวรสอร่อยหรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักกีดกันตนไว้ในความคับแคบ และมักติดมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายเบะหวั่นกลัวหว่าดระแวง^{๓๐๔}

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้าเกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามีสมากมายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรมเมื่อใดสดับซาบซึ่งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้ผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่คงเดินไปสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

สรุปได้ว่า ฉันทะ คือความชอบ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็นสิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

วิริยะ (ความเพียรพยายามในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้เสร็จ เช่นนักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับพุทธธรรมเลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่ามีผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่าอยู่

^{๓๐๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๒-๘๔๓.

ปรีวาสนเป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่หือถอย กลับล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากรบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปี ก็หมดแรงถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย จิตใจจะแน่วแน่ มันคง ฟุ้งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

สรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียร ความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความอดุสาหะ อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรคความยากลำบากในงานมากเพียงใด ก็ไม่หือถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า จิตตะ คือ ความจดจ่อ หรือเอาใจฝึกฝนความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝาคือเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้นขลุกข่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อฝึกฝนเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าจิตเป็นสมาธิพร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๓๐๕}

สรุปได้ว่า จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมันคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางทีอาจทำงานขลุกข่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น

วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็พิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไม่จึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ หรือในการ

^{๓๐๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), หลักกิริยาบท ๔ ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔-๘๔๕.

ปฏิบัติธรรม ก็ขอบพิจารณาใคร่ครวญสอบสวน เช่นว่า ธรรมข้อนี้ๆ มีความหมายว่าอย่างไร มีจุดหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับข้อธรรมอื่นข้อใดปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดเกินไป คนปัจจุบันในสภาพอย่างนี้ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีการอย่างไรใดควรเน้นความหมายด้านไหนเป็นต้น การคิดหาเหตุผลสอบสวนทดลองอย่างนี้ย่อมช่วยรวม จิตให้ค่อยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และกำลัง เรียกว่าเป็นวิมิงสาสมาธิซึ่งก็มีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ

สรุปได้ว่า วิมิงสา คือการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการทำงาน เป็นการพินิจพิจารณาที่ไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ โดยรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการให้ดีและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๒.๕ บริบทเกี่ยวกับแขวงหลวงพระบาง

เจ้าแขวง นายคำขัน จันทะวีสุก

รองเจ้าแขวง นายสายสะหมอน คมทะวงศ์

ที่ตั้ง ทิศเหนือติดกับแขวงพงสาลีและเวียตนาม ทิศใต้ติดกับแขวงเชียงขวางและ แขวงเวียงจันทน์ ทิศตะวันออกติดกับแขวงหัวพัน ทิศตะวันตกติดกับแขวงอุดมไซและแขวงไชยะบูลี มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๖,๘๗๕ ตารางกิโลเมตร มีแม่น้ำสายสำคัญ เช่น แม่น้ำโขง แม่น้ำคาน แม่น้ำอุ แม่น้ำเซียง ประชากรประมาณ ๔๓๐๐,๐๐๐ คน

การแบ่งเขตปกครอง ๑๒ เมือง

๑. เมืองหลวงพระบาง

๒. เมืองจอมเพ็ด

๓. เมืองเชียงเงิน

๔. เมืองน่าน

๕. เมืองปากอู

๖. เมืองน้ำบัก

๗. เมืองงอย

๘. เมืองเวียงคำ

๙. เมืองพูน

๑๐. เมืองโพนไซ

๑๑. เมืองปากแขง

๑๒. เมืองโพนทอง

เศรษฐกิจ

GDP ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๘ ต่อปี แบ่งเป็นรายได้จากภาคเกษตรกรรม ร้อยละ ๔๔ ภาคบริการร้อยละ ๓๗ และภาคอุตสาหกรรมร้อยละ ๑๙

GDP เฉลี่ยต่อหัวประมาณ ๗๐๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อปี (๒๕๕๒) ทรัพยากรสำคัญ คือ ป่าไม้และแร่ธาตุ เช่น สังกะสี ทองแดง เหล็ก สินค้าเกษตรสำคัญ เช่น ลูกเดือย ข้าวโพด ปอสา ไม้สักแปรรูป การลงทุนช่วงส่งเสริมการลงทุนทำห้างสรรพสินค้า โรงเรียนนานาชาติ โรงพยาบาล บริษัทขนส่งระหว่างประเทศ และโรงแรมในเขตชานเมืองหลวงพระบาง การขออนุญาตลงทุนผู้ลงทุนส่งเอกสารคำร้องที่แผนกแผนการและการลงทุนแขวง แขวงสามารถ อนุมัติการลงทุนได้ไม่จำกัดมูลค่า ยกเว้นสาขาเหมืองแร่และพลังงานที่ต้องเสนอให้ส่วนกลางอนุมัติ โดยแขวงให้ความเห็น

การท่องเที่ยว

มีแหล่งท่องเที่ยว ๑๒๙ แห่ง เป็นแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ๕๖ แห่ง แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ๖๒ แห่ง และแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ ๑๑ แห่ง มีโรงแรม ๓๙ แห่ง รีสอร์ท ๗ แห่ง และบ้านพัก ๒๕๕ แห่ง ร้านอาหาร ๑๒๕ ร้าน สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้กว่า ๓,๐๐๐ คนต่อวัน

การคมนาคม

ถนนหมายเลข ๑๓ เป็นเส้นทางหลักที่เชื่อมแขวงหลวงพระบางกับ นครหลวงเวียงจันทน์ และแขวงภาคเหนืออื่นๆ มีรถทัวร์จากเมือง หลวงพระบางไปเมืองเชียงรุ่งและเมืองคุนหมิงในประเทศจีน มีสนามบินระหว่างประเทศที่มีเที่ยวบินประจำไปกรุงเทพฯ เชียงใหม่ ฮานอย และเสียมราฐ มีเรือบริการนักท่องเที่ยวระหว่างเมืองหลวงพระบางกับเมืองห้วยซาย แขวงบ่อแก้ว โดยล่องไปตามแม่น้ำโขง

การศึกษา

มีโรงเรียนประถม ๗๕๒ แห่ง โรงเรียนมัธยม ๕๗ แห่ง มหาวิทยาลัย ๑ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยสุพานุวงศ์ และมีโรงเรียนวิชาชีพ ๑๒ แห่ง เช่น วิทยาลัยครู หลวงพระบาง วิทยาลัยกฎหมาย โรงเรียนสาธารณสุข เป็นต้น

สาธารณสุข มีโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ ๑ แห่ง โรงพยาบาลทหาร ๑ แห่ง โรงพยาบาล เมือง ๑๑ แห่ง และสุขภาพเขต ๕๘ แห่ง

โครงการความร่วมมือไทย-ลาวในแขวงหลวงพระบาง

๑. โครงการปรับปรุงสนามบินหลวงพระบาง มีพิธีส่งมอบเมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๐
๒. ถนนมิตรภาพลาว-ไทย ระยะทาง เป็นถนนเชื่อมระหว่างถนน ๑๓ เหนือกับถนนสังคะโลก ระยะทาง ๑๕ กิโลเมตร รัฐบาลไทยสนับสนุนงบประมาณปรับปรุง ๑๘ ล้านบาท ทำพิธีส่งมอบเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒
๓. โครงการเกษตรน้ำท่วม^{๑๐๖}

^{๑๐๖} หนังสือรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, (ฉบับปรับปรุง), (นครหลวงเวียงจันทน์ : จัดพิมพ์โดยโครงการสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๐๐๘), หน้า ๘.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ

๑. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

สุชาติ มีสมบัติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

๒. ในส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม มี ๓ องค์ประกอบ คือ หลักการในการกำหนดรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

๓. ในส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารครู และผู้ปกครอง เผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ให้แพร่หลาย และจัดให้มีงบประมาณ เพื่อการวิจัยติดตามผลอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๔. ในส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติตนเหมาะสมตามบทบาทร่วมมือกันในการปฏิบัติงานกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนกิจกรรมของผู้ปกครอง^{๑๐๗}

ปรียาภัสร์ เส็งเส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศการศึกษา ๒. แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี มีดังนี้ ๑) ด้านการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องการจัดทำคู่มือหลักสูตรสำรวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ การนิเทศติดตามและการจัดให้มีเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ให้มีการจัดสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน และนิเทศติดตามผล ๓) ด้านการวัดผลและประเมินผล ให้มีการอบรมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และให้ความหลากหลายครอบคลุมทุก

^{๑๐๗} นายสุชาติ มีสมบัติ, “รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร, ๒๕๕๑), หน้า ๕๖.

ตัวชี้วัดและกำกับติดตามการประเมินผลอย่างใกล้ชิด ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยประจำปี การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมการทำงานวิจัยต่างๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์การทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานต่อสาธารณชน ๕) ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ให้มีการประชุมชี้แจง วางแผน แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงาน ดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศ^{๑๐๘}

นายมานพ แสงจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จากทั้งหมด ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับมาก ๘ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการ จัดทำสำมะโนผู้เรียน ด้านการดูแลอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ด้านงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดกระบวนการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานธุรการ ระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา ๒. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีระดับปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ^{๑๐๙}

ไพศาล เสือพันธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เคยมีระดับการปฏิบัติเรียงจากสูงส่งลงมา ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

^{๑๐๘} ปรียาภัสสร เส็งเส, “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๕.

^{๑๐๙} นายมานพ แสงจันทร์, “การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒.

๒. ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับปัญหาเรียงจากสูงสุด ลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

๓. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาใน ภาพรวมพบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ผู้มี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา ขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน^{๑๑๐}

^{๑๑๐} ไพศาล เสือพันธ์, “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕.

กมลวรรณ รอดจ่าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้น ประกอบด้วย ๘ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ๓๓ ตัว ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้นดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ ๒๘๓.๗๔ ที่องศาอิสระ ๒๘๐ มีระดับความ น่าจะเป็น ๐.๔ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ ๐.๘๗ ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ ๗๔ โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด^{๑๑๑}

พระจักรพันธ์ปญญารโ (แช่เตียว) ๑๓๒ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ว่าการบริหาร สถานศึกษา ก็คือ การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงาน วิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำคัญของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของ ผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานด้าน วิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบ ในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๒}

สมาพร วงษ์ศรีแก้ว ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านโพหนองสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหนองคายเขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนบ้านโพหนอง ซึ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็กก่อน การปรับปรุงพัฒนามีปัญหาในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดหลังจากการปรับปรุงพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริงแล้วมีผลให้ได้ กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ กระบวนการสำรวจ สภาพปัญหาและกระบวนการหา

^{๑๑๑} กมลวรรณ รอดจ่าย, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก”, **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๔๔.

^{๑๑๒} พระจักรพันธ์ปญญารโ (แช่เตียว), “การบริหารการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๕.

ยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาโดยยึดหลักความพอประมาณของเศรษฐกิจพอเพียง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการสังเกต ตรวจสอบและการประเมินผล การใช้กระบวนการพัฒนาดังกล่าว ทำให้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๑๓}

สมนึก มุริตา ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต ๑ ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่ส่งเสริมคือมีความทุ่มเทและเสียสละ มีวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบในการทำงาน ในส่วนที่เป็นอุปสรรคด้านคุณธรรมจริยธรรมการส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในการใช้เงิน ด้านครูผู้สอนปัจจัยส่งเสริมความเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคน ความประพฤติและบุคลิกภาพ ทัศนคติ ต่อวิชาชีพครูปัจจัยที่เป็นอุปสรรคความสามารถในการพัฒนา หลักสูตรการจัดทำแผนการเรียนรู้ความ รับผิดชอบการอุทิศตนในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่าง^{๑๑๔}

สิริลักษณ์ แพรพรม ได้ทำการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต ๒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้๑. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ครูเพศชายและครู เพศหญิงมี ส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ๓.ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กต่างกัน^{๑๑๕}

ทับทิม ปาเงิน ได้ทำการศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ขนาดเล็กในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายทั้ง ๕ งานพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตร และการนำ หลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตร ด้านการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรแนะนำให้ ครูได้แก้ปัญหการเรียนแก่นักเรียนโดยวิธีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ จจริง ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับปาน กลางแนวทางการพัฒนาคือ ควรจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมทันต่อความต้องการ และควรกระตุ้นให้ครูได้ผลิตและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อประกอบการเรียนการสอน ด้าน

^{๑๑๓} สมพร วงษ์ศรีแก้ว, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑), หน้า ๓๗.

^{๑๑๔} สมนึก มุริตา, “ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐.

^{๑๑๕} สิริลักษณ์แพรพรม, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

วัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้มีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลและควรกำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผล ระหว่างภาคเรียนปลายภาคเรียนและตลอดภาคเรียนได้อย่างเหมาะสม ด้านงาน นิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดทำแบบบันทึกการนิเทศการสอนได้อย่างชัดเจน และควรมีการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาอย่างหลากหลายวิธีครูผู้สอนให้ความร่วมมือและยอมรับผลการนิเทศภายใน^{๑๑๖}

๒. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

พระครูสังฆรักษ์ธรรณพ สุภโท (จำปาเทศ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า ทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจและความสนใจ ความเพียรพยายาม มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่และมีการพิจารณาไตร่ตรองพอสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น^{๑๑๗}

กัญญ์กัฬารณ์ กลิ่นนิมมวล ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะและวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหาร

^{๑๑๖} ทับทิม ปาเงิน, “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กใน อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

^{๑๑๗} พระครูสังฆรักษ์ธรรณพ สุภโท (จำปาเทศ), “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๒๘.

จัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมิงสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ ท้อถอย ต้องตั้งจิตรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๑๑๘}

สายรุ้ง บุษพาพันธ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก (= ๔.๑๘) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= ๔.๒๗) ในด้านจิตตะ (การเอาใจฝึกใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (= ๔.๐๙) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการ ปฏิบัติงาน)การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทย แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้งาน เอกสารยังไม่ดีพอสถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอด ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษา กับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มา ประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมิงสา เพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น^{๑๑๙}

^{๑๑๘} กัญญ์วาทภรณ์ กลิ่นนิมโนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิ บาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖.

^{๑๑๙} สายรุ้ง บุษพาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทย แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖.

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุ ๓ ส่วนด้วยกันคือส่วนแรกเกี่ยวกับตัวผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียวและปัญหาความไม่เป็นกลางของผู้บริหาร ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ขาดคุณวิภาวะทางการควบคุมอารมณ์ ทำให้ขาดสติไม่มีเหตุผลในการตัดสินใจทำงาน ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันเนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ถนนและชุมชน ทำให้เกิดเสียงดังรบกวน ทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน^{๑๒๐}

พระมหาวุฒิก บัวทอง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้ อิทธิบาท ๔ ใน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้ อิทธิบาท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้ อิทธิบาท ๔ ในการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้ อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน วิริยะแตกต่างกัน^{๑๒๑}

พระมหาสุนันท์ กิตติสัทโท(สายพิมพ์พงษ์) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกวียน จังหวัดนครราชสีมา” ผล การศึกษา

^{๑๒๐} พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๖๕.

^{๑๒๑} พระมหาวุฒิก บัวทอง, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒), หน้า ๗๓.

พบว่าธรรมชาติที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมชาติที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุก ประเภทส่วนผลจาก การศึกษาในพื้นที่ตำบลด่านเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรม เครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างชาวด่านเกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มี ความรักในอาชีพการงาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการ พิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรัก อย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงาน อาชีพ และกลุ่มคนที่เล็กหรือหยุดกิจการนั้นมัก บกพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่ง โดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการ ประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการ ทำงาน^{๑๒๒}

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติ หน้าที่ ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการ ประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้าน วิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ด้าน วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิ บาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความ พากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบ ความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๑๒๓}

พระมหาสุวิทย์ สิริวัฑโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตาม หลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า พนักงานมีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการ บริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

^{๑๒๒} พระสุนนท์ กิตติสพโท (สายพิมพ์พงษ์), "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำ เครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕๖.

^{๑๒๓} ชาตรี แนวจำปา , “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๔๔.

พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๔}

พัชรี ชำนาญศิลป์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัย การอาชีวศรสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ”พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีวศรสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีวศรสวรรค์ ตามหลักอิทธิ บาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีวศรสวรรค์ ตามหลักอิทธิ บาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีวศรสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๕}

บุญชู ฉัตรารักษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์ ” พบว่า ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการ เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นยศไม่แตกต่าง และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ^{๑๒๖}

วิษณุภา เมธีวรฉัตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก อิทธิ บาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการ ปฏิบัติหน้าที่

^{๑๒๔} พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๗.

^{๑๒๕} พัชรี ชำนาญศิลป์ , “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีวศรสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๗๖.

^{๑๒๖} ดาบตำรวจบุญชู ฉัตรารักษ์ , “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๘๙.

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ โรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่ แตกต่างกัน^{๑๒๗}

พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม" ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๒๘}

มาริษา ชุกิตติพงษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์" ผลการศึกษาพบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและอิทธิบาท ๔ อยู่ใน ระดับสูง พนักงานที่มีระดับ การศึกษาและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเหมาะสมอิทธิ บาท ๔ ด้านฉันทะสามารถร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้^{๑๒๙}

ไพบุลย์ ตั้งใจ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลัก อิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัทแอมพาสอินดัสตรีจำกัดอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ" ผล การศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรีจำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.27$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ใฝ่ในการ ปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 4.09$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรีจำกัดอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศอายุระดับ การศึกษารายได้ฝ่ายที่สังกัดและ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

^{๑๒๗} วิชญาภา เมธีวรรณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๓.

^{๑๒๘} พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการ เผชิญ ปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม", **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗.

^{๑๒๙} มาริษา ชุกิตติพงษ์, "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์", **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒.

บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัดอำเภอมืองจังหวัดสมุทรปราการตามหลักอธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๓๐}

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson) อ้างถึงใน ภาวินี ชินคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่า ควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัวคือ ควรมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อานาจอย่างเหมาะสม^{๑๓๑}

McCathy ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษาการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทมีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด^{๑๓๒}

Brown ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐทางภาคเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ เพื่อต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและความรับผิดชอบของครูใหญ่อย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

๑) ครูใหญ่ควรช่วยเหลือครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงเรียนและการพัฒนาเด็กนักเรียนในทุกด้าน ตลอดระยะเวลาที่เด็กกำลังเรียนอยู่ในโรงเรียน

๒) ครูใหญ่ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รู้เห็น รับทราบการปฏิบัติงานของครูใหญ่

^{๑๓๐} ไพบูลย์ ตั้งใจ, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๕.

^{๑๓๑} แมกนุสัน (Magnuson), อ้างใน ภาวินี ชินคา “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๑), หน้า ๕๖.

^{๑๓๒} McCathy, Water M. (1991). The role of the Secondary School Princile in New jersey:Dissertation Abstracts International. (32) 2: 705-A ; August.

๓) ครูใหญ่ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน โดยปฏิบัติงานร่วมกับครู

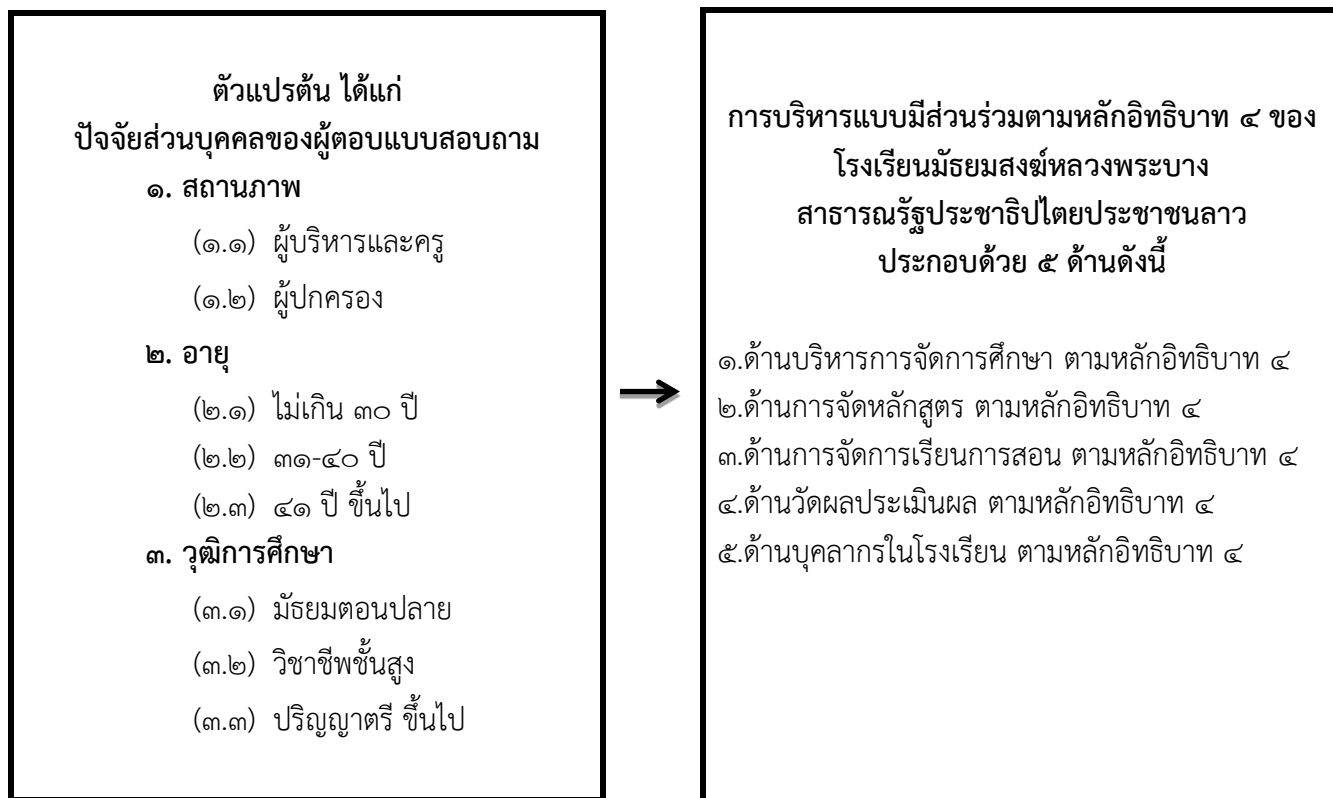
๔) นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่ จากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น^{๑๓๓}

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยได้ออกแบบแนวทางการศึกษา โดยการศึกษาในทางภาคทฤษฎีอันเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาทางภาคสนามโดยการตอบแบบสอบถาม สำนวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเสนอรูปแบบการใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

^{๑๓๓} Brown, Royal T. “Changing Roles and Responsibilities of the Elementary SchoolPrincipals”, **Dissertation Abstracts International**. 5 (4) : October, 1974.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Methods) ระหว่าง วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก(In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการศึกษา
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยมี ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐๐ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างง่ายโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ แครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครองของโรงเรียนมัธยมสงฆ์หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวจำนวน ๓๐๒ คน

ตารางที่ ๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร ๑ ตัวแปร ๒-๓	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารและ ครู	ผู้ปกครอง	รวม	ผู้บริหารและ ครู	ผู้ปกครอง	รวม
๒. อายุ						
๒.๑ ๒๑ - ๓๐	๑๕	๔๔๕	๔๖๐	๔	๑๑๐	๑๑๔
๒.๒ ๓๑ - ๔๐	๓๕	๖๙๕	๗๓๐	๑๑	๑๐๓	๑๑๔
๒.๓ ๔๑ ขึ้นไป	๒๐	๑๙๐	๒๑๐	๕	๖๙	๗๔
รวม	๗๐	๑,๓๓๐	๑,๔๐๐	๒๐	๒๘๒	๓๐๒
๓. วุฒิการศึกษา						
๓.๑ มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐	๙๐๐	๙๐๐	๐	๑๑๔	๑๑๔
๓.๒ ขึ้นสูง	๔๐	๓๒๐	๓๖๐	๑๒	๑๐๒	๑๑๔
๓.๓ ปริญญาตรีขึ้นไป	๓๐	๑๑๐	๑๔๐	๘	๖๖	๗๔
รวม	๗๐	๑,๓๓๐	๑,๔๐๐	๒๐	๒๘๒	๓๐๒

๓.๒.๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ(Structured Interview of Formalinterview) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

๑. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารเพื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

- ๑.๑ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- ๑.๒ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียน หรือ
- ๑.๓ เป็นผู้มีความรู้ด้านหลักการบริหารการศึกษา หรือ
- ๑.๔ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ ประเภทของเครื่องมือมีอยู่ ๒ ประเภท คือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ประเภทคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๓.๑.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลัก อธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มี ๓ ตอนได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ อายุ และวุฒิ การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอธิปไตย ๔ ของ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)^๑ ดังนี้

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

๓ หมายถึง มีการปฏิบัติในการดัดปานกลาง

๒ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอธิปไตย ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) จำนวน ๔ ด้านตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

๓.๓.๑.๒ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวแนวทางส่งเสริมและการบริหารแบบมี ส่วนร่วมตามหลักอธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ อายุ และวุฒิ การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมประยุกต์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๔ ด้านตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย

๓.๓.๒ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบ สัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

^๑ ลิเคิร์ต (Likert,1970), อังโนบุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวิริ ยาสาสน์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๘๓-๘๔.

๓.๓.๒.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire)

(๑) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แขวงหลวงพระบาง

(๒) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

(๓) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว และรูปแบบตามแบบสอบถามสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน ๑ ชุด มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักการและแนวคิดของลิเคอร์ต์ มี ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended)

(๔) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ

(๕) นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วยด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัย การประเมินผลวัดผลหรือด้านสถิติคณิตศาสตร์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อหาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่า Index of Congruence (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+๑ หมายถึงเห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

○ หมายถึงไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

-๑ หมายถึงไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไข

ใหม่หมดโดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป

(๖) นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อ และเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

(๗) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ ข้อมูลตามโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

(๘) นำผลจากการทดลองไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) หรือวิธี Item Total Correlation นำข้อมูลหาค่าสหสัมพันธ์ทางบวกไปเทียบกับค่าวิกฤต ($\alpha = 0.50$) โดยใช้เกณฑ์มีค่าตั้งแต่ ๐.๒๐ – ๑.๐๐ เป็นข้อที่นำไปใช้ได้และมีข้อจำแนก

(๙) นำแบบสอบถามในข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวมตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .๗๕ ขึ้นไป

(๑๐) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการเก็บข้อต่อไป

๓.๓.๒.๒ แบบสัมภาษณ์ (Interview)

(๑) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(๒) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบงานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

(๓) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการใช้หลักอิทธิบาท ๔ และรูปแบบ และโครงสร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน ๑ ชุด ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอาชีพ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาและการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

(๔) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปหาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาที่ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ

(๕) นำเสนอแบบสัมภาษณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำ ฉบับที่แก้ไขนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วยด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา ผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัย การประเมินผลวัดผลหรือด้านสถิติคณิตศาสตร์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ที่มีเนื้อหาสอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

(๖) นำแบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัยและพิมพ์นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

๓.๔.๒ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ ๑ ชุดพร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้องเพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองบางส่วนไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๒ ฉบับ

๓.๔.๓ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางคณิตศาสตร์

๓.๔.๔ นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

๓.๔.๕ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากผู้ตอบสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงท่านละ ๑ ชุด จำนวน ๑๘ ท่าน แยกเป็นผู้บริหาร ๖ ท่าน และครูผู้สอน ๑๒ ท่าน

๓.๔.๖ นำแบบตอบสัมภาษณ์ ที่ได้จัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสัมภาษณ์แต่ละชุด บูรณาการกันแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสถานภาพ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ

๓.๕.๒ วิเคราะห์หาระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของ ลีเคิร์ด^๒ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ๕ ระดับและแปลผล ดังนี้

๔.๕๑-๕.๐๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
๓.๕๑-๔.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
๒.๕๑-๓.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
๑.๕๑-๑.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
๑.๐๐-๑.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยสุด

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๓-๔๔

๓.๕.๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยการทดสอบที่ (t-test แบบ one way ANOVA)

๓.๕.๔ วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบที่ (F-test แบบ one way ANOVA)

๓.๕.๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดย วิเคราะห์หรือทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe method)

๓.๕.๖ วิเคราะห์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน ๔ ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖.๑ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้

๓.๖.๑ สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้

(๑) ค่าความสอดคล้อง (IOC:Index of Consistency) ของแบบสอบถาม

(๒) ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Coefficient) ของแบบสอบถาม

(๓) ค่าความเชื่อมั่น (α =Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

๓.๖.๒ สถิติพื้นฐาน

(๑) ความถี่ (Frequency)

(๒) ค่าร้อยละ (Percentage)

(๓) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

(๔) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๖.๓ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

(๑) ใช้ t-test For dependent samples เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ๒ ค่าในการวิเคราะห์ข้อมูล

(๒) ใช้ F-test For one-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ ขึ้นไปเมื่อพบความแตกต่าง หาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จาก ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๒ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม หลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๔.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๔.๕ สรุปผลสัมพัทธ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปของ ตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวน ๓๐๒ คน แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและค่าร้อยละ ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๐๒)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑.สถานภาพ	ผู้บริหารและครู	๒๐	๗.๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๙๓.๐
รวม		๓๐๒	๑๐๐.๐
๒.อายุ	๒๐-๓๐ ปี	๑๑๔	๓๘.๐
	๓๑-๔๐ ปี	๑๑๔	๓๘.๐
	๔๑ ปี ขึ้นไป	๗๔	๒๔.๐
รวม		๓๐๒	๑๐๐.๐
๓.วุฒิการศึกษา	มัธยมตอนปลาย	๑๑๔	๓๘.๐
	ชั้นสูง	๑๑๔	๓๘.๐
	ปริญญาตรีขึ้นไป	๗๔	๒๔.๐
รวม		๓๐๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว” จำแนกได้ดังนี้

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพแตกต่างกัน แยกเป็นผู้ปกครอง จำนวน ๒๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ และเป็นผู้บริหารและครูจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ และ ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ และรองลงมา มีอายุ ๔๑ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมตอนปลายและชั้นสูง มัธยมตอนปลายมีจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ ระดับชั้นสูงมีจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐ และรองลงมา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐

**๔.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยม
สงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว **ด้านฉันทะ**

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	๔.๖	๐.๕๕	มาก
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษา	๔.๖	๐.๘๙	มาก
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษา	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษา	๓.๔	๐.๘๙	มาก
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ หลักสูตร	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการหลักสูตร	๔.๒	๐.๔๕	มาก
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ หลักสูตร	๓.๘	๐.๔๕	มาก
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการ สอน	๓.๖	๐.๕๕	มาก
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ เรียนการสอน	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ เรียนการสอน	๔.๐๐	๑.๐๐	มาก
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก

๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการวัดผลประเมินผล	๔.๐๐	๐.๐๐	มาก
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๗.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๘.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการบุคลากรในโรงเรียน	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	๔.๐๐	๐.๐๐	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๑	๐.๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านฉันทะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิริยะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการศึกษา	๔.๔	๐.๘๙	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษา	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ หลักสูตร	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการหลักสูตร	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ หลักสูตร	๓.๘	๐.๔๕	มาก
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	๓.๖	๐.๕๕	มาก
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียน การสอน	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ เรียนการสอน	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการวัดผลประเมินผล	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก

๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๗.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรใน โรงเรียน	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๑๘.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการ บุคลากรในโรงเรียน	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากรในโรงเรียน	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการ บุคลากรในโรงเรียน	๔.๒	๐.๔๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๐	๐.๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายละเอียดใน แต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านจิตตะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
๑.มีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษา	๔.๒	๐.๔๕	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเต็มที่	๔.๔	๐.๘๙	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการศึกษาอยู่เสมอ	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเต็มที่	๔.๐๐	๑.๐๐	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการหลักสูตรอยู่เสมอ	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	๓.๘	๐.๔๕	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	๔.๐๐	๑.๐๐	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่างเต็มที่	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	๔.๒	๐.๔๕	มาก
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก

๑๗.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๑๘.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๑๙.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก
๒๐.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	๔.๔	๐.๕๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๔	๐.๑๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิมังสา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษา	๔.๖	๐.๕๕	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการการศึกษา	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	๓.๔	๐.๕๕	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่เสมอ	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการหลักสูตร	๔.๔	๐.๘๙	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพ	๓.๖	๐.๘๙	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	๔.๒	๐.๔๕	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	๔.๔	๐.๘๙	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการเรียนการสอน	๓.๒	๐.๔๕	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ	๓.๘	๐.๔๕	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล	๓.๖	๐.๕๕	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	๔.๔	๐.๘๙	มาก

๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาดูตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการวัดผลประเมินผล	๔.๔	๐.๕๕	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผล ประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๗.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารบุคลากร ในโรงเรียน	๔.๒	๐.๘๔	มาก
๑๘.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนอยู่เสมอ	๔.๐๐	๑.๐๐	มาก
๑๙.ท่านมีการแก้ไขปัญหาดูตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารบุคลากรในโรงเรียน	๓.๘	๐.๘๔	มาก
๒๐.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรใน โรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ	๔.๘	๐.๔๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๗	๐.๒๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิม้งสาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดใน แต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
๑.การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	๔.๐๑	๐.๒๘	มาก
๒.การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิธียะ	๔.๐๐	๐.๑๖	มาก
๓.การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	๔.๐๔	๐.๑๘	มาก
๔.การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	๔.๐๗	๐.๒๐	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๓	๐.๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ กลุ่มสถานภาพ,อายุ,วุฒิการศึกษา ตามสมมติฐานที่ ๑-๓ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านฉันทะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะ	ตำแหน่ง	N (N=๓๐๒)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๖	๐.๕๕	.๑๔๔	.๙๕๒
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๗๑		
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๔	๐.๕๕	.๐๕๔	.๙๗๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๘๔		
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	.๓๑๑	.๙๐๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๙		
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๖	๐.๕๕	.๑๒๐	.๘๕๙
	ครูผู้สอน					

	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๕๕		
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๘๔	.๐๒๕	.๘๔๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๘๔		
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๘๔	.๑๔๔	.๙๕๒
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๖	๐.๘๙		
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	.๐๕๔	.๙๗๙
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	.๓๑๑	.๙๐๙
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๔	๐.๕๕		
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๔๕	.๑๒๐	.๘๕๙
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๔๕		
๑๐.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๔	๐.๘๙	.๐๒๕	.๕๓๕
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๖	๐.๘๙		
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๒	๐.๔๕	.๑๔๔	.๙๕๒
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๘๙		

๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๓.๖	๐.๕๕ ๑.๐๐	.๐๕๔	.๙๗๙
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๓.๘	๐.๕๕ ๐.๘๙	.๓๑๑	.๙๐๙
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๒ ๓.๔	๐.๘๔ ๑.๐๐	.๑๒๐	.๘๕๙
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๔ ๔.๒	๐.๕๕ ๐.๕๕	.๐๒๕	.๘๔๘
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๒ ๔.๔	๐.๘๔ ๐.๘๔	.๑๔๔	.๙๕๙
๑๗.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๔ ๔	๐.๘๙ ๑.๐๐	.๐๕๔	.๙๗๙
๑๘.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔ ๔.๒	๑.๐๐ ๐.๘๔	.๓๑๑	.๙๐๙
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔.๔	๐.๘๔ ๐.๗๑	.๑๒๐	.๘๕๙

๒๐. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๘	๐.๔๕	.๐๒๕	.๘๔๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๘๙		
รวมทั้งหมด	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๐๗	๐.๑๙	๐.๑๐๖	๐.๙๑๖
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๐๕	๐.๑๖		

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านฉันทะ โดยรวมแตกต่างกัน ($t = ๐.๑๐๖$, $\text{Sig} = ๐.๙๑๖$) ซึ่งต้องยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านฉันทะที่แตกต่างในการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิริยะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิริยะ	ตำแหน่ง	N (N=๓๐๒)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑. ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๑๒๘	๐.๙๗๒
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๒. ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการศึกษา	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๐๙๕	๐.๗๙๕
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๘๙		
๓. ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหาร การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๖	๐.๘๙	๐.๓๖๙	๑.๐๐๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๔	๐.๕๕		

๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๖	๐.๕๕	๐.๑๔๑	๐.๖๒๐
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๕๕		
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๔	๐.๘๙	๐.๔๗๗	๐.๙๖๔
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๘๙		
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๒	๐.๘๔	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๗๑		
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๐.๘๔	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๙		
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๔	๐.๕๕	๐.๐๐๓	๐.๙๓๕
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๒	๐.๔๕	๐.๓๗๙	๐.๗๕๔
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๔๕		
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๑.๐๐	๑.๗๗๗	๐.๐๘๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๘๙		
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๙	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๔๕		
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙

จะปรับปรุงและพัฒนา การบริหารจัดการเรียน การสอน	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๘๔		
๑๓.ท่านมีความพอใจใน การวางแผนการบริหาร จัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๔.๔	๐.๘๙ ๐.๘๙	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
๑๔.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตาม แผนการ บริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔ ๔	๑.๐๐ ๑.๐๐	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติ งานการ จัดการวัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๔ ๓.๘	๐.๕๕ ๐.๕๕	๐.๐๒๕	๐.๘๓๘
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่ จะปรับปรุงและพัฒนา การบริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔	๐.๘๔ ๑.๑๐	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
๑๗.ท่านมีความพอใจใน การวางแผนการบริหาร จัดการบุคลากรใน โรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔ ๓.๘	๑.๐๐ ๐.๘๔	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
๑๘.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการบุคลากรใน โรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔.๒	๐.๘๔ ๐.๘๔	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติ งานการ จัดการบุคลากรใน โรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔	๐.๗๑ ๐.๗๑	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙

๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียนบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๔.๖	๐.๘๙	๐.๐๒๕	๐.๘๔๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๖	๐.๘๙		
รวมทั้งหมด	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๙๔	๐.๑๗	-๐.๑๕๒	๐.๘๘๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๙๑	๐.๑๘		

ตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านจริยะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -0.152$, $Sig = 0.880$) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมี ความคิดเห็นด้านจริยะไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านจิตตะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านจิตตะ	ตำแหน่ง	N (N=๓๐๒)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑.มีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษา	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๑.๐๐		
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเต็มที่	ผู้บริหารและครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๘๙		

๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการจัดการศึกษาอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๘๙		
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๘๔		
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร	ผู้บริหารและ	๒๐	๔.๒	๐.๘๔	๐.๖๔๗	๐.๕๘๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๗๑		
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดหลักสูตรอย่างเต็มที่	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๐.๗๑	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการหลักสูตรอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดการหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๖	๐.๘๙	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๑.๑๐		
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๐.๘๔	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๗๑		
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๐๒๕	๐.๘๔๘
	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๘๔		
๑๑.ท่านตรวจสอบและ	ผู้บริหารและ	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒

ประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๕๕		
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารการจัดการเรียนการ สอนอย่าง สม่ำเสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๓.๘	๐.๘๙ ๐.๘๔	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ใน การวางแผนการบริหารการ วัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔.๒	๐.๘๔ ๐.๘๔	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารการวัดผล ประเมินผลอย่างเต็มที่	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๓.๘	๐.๘๙ ๑.๑๐	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙
๑๕.ท่านตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการวัดผล ประเมินผลอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๔ ๔.๒	๐.๕๕ ๐.๔๕	๐.๐๒๕	๐.๘๔๘
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารการวัดผล ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔	๐.๘๔ ๐.๘๙	๐.๑๔๔	๐.๙๕๒
๑๗.ท่านมีความเอาใจใส่ใน การวางแผนการบริหาร บุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔	๑.๑๐ ๐.๘๔	๐.๐๕๔	๐.๙๗๙
๑๘.ท่านปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารบุคลากรใน โรงเรียนอย่างเต็มที่	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔.๒ ๓.๘	๐.๘๔ ๐.๘๔	๐.๓๑๑	๐.๙๐๙
๑๙.ท่านตรวจสอบและ	ผู้บริหารและ	๒๐	๔	๐.๗๑	๐.๑๒๐	๐.๘๕๙

ประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารบุคลากรในโรงเรียน อยู่เสมอ	ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๔๕		
๒๐. ท่านมีความเอาใจใส่ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔.๖	๐.๘๙	๐.๐๒๕	๐.๘๔๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๘๔		
รวมทั้งหมด	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๙๓	๐.๑๑	๐.๑๑๕	๐.๙๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๙๔	๐.๑๗		

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านจิตตะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t = ๐.๑๑๕$, $Sig = ๐.๙๐$) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมี ความคิดเห็นด้านจิตตะไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอริยบท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิมังสา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม หลักอริยบท ๔ ของโรงเรียน มัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิมังสา	ตำแหน่ง	N (N=๓๐๒)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑. ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารจัด การศึกษา	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๐๐๘	๐.๙๙๓
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๒	๐.๘๔		
๒. ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๓๕๓	๐.๗๒๕

จัดการศึกษาอยู่เสมอ	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๑.๑๐		
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๘	๐.๘๔	๐.๐๐๓	๐.๙๙๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๗๑		
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัด การศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๑๓๙	๐.๘๘๙
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารการจัด หลักสูตร	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๘๔	๐.๒๒๘	๐.๘๒๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๕๕		
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร การจัดหลักสูตรอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๐.๗๑	๐.๒๖๓	๐.๗๙๓
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๕๕		
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารการจัด หลักสูตร	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๖	๐.๘๙	๐.๐๕๔	๐.๙๕๗
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการจัด หลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพ บริหารบุคลากรในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๐๐๓	๐.๙๙๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๖	๐.๘๙		
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารการ จัดการเรียนการสอน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๔๕	๐.๑๒๐	๐.๙๐๕
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔.๔	๐.๕๕		
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๒๗๘	๐.๗๘๑

การจัดการเรียนการสอนอยู่ เสมอ	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารการจัดการ เรียนการสอนจัดการเรียนการ สอน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๓.๖	๐.๔๕ ๐.๕๕	๐.๑๔๔	๐.๘๘๕
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการ จัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๖ ๓.๘	๐.๕๕ ๐.๘๔	๐.๓๕๓	๐.๗๒๕
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรอง ในการวางแผนการบริหารการ วัดผลประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔	๐.๘๔ ๑.๐๐	๐.๔๖๖	๐.๖๔๒
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร การวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔ ๔.๒	๑.๐๐ ๐.๘๔	๐.๐๑๐	๐.๙๙๒
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารการวัดผล ประเมินผล	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๓.๖	๐.๔๕ ๐.๕๕	๐.๐๒๕	๐.๙๘๐
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการวัดผล ประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๓.๘ ๔.๒	๐.๘๔ ๐.๘๔	๐.๑๔๔	๐.๘๘๕
๑๗.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรอง ในการวางแผนการบริหาร บุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง	๒๐ ๒๘๒	๔ ๓.๖	๐.๗๑ ๐.๕๕	๐.๐๕๔	๐.๙๕๗

๑๘.ท่านมีการไต่ตรงการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๖	๐.๘๙	๐.๓๑๑	๐.๗๕๖
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
๑๙.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารบุคลากรใน โรงเรียน	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔.๒	๐.๔๕	๐.๑๒๐	๐.๙๐๕
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๔	๐.๗๑		
๒๐.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๔	๑.๐๐	๐.๐๒๕	๐.๙๘๐
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๘	๐.๘๔		
รวมทั้งหมด	ผู้บริหารและ ครูผู้สอน	๒๐	๓.๙๑	๐.๒๑	- ๐.๐๐๒	๐.๙๙๘
	ผู้ปกครอง	๒๘๒	๓.๙	๐.๑๖	- ๐.๐๐๒	๐.๙๙๘

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพ ด้านวิมังสา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -0.002$, $Sig = 0.998$) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมี ความคิดเห็นด้านวิริยะไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F.	Sig.
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙ ๑๗๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๙ ๑๓๔.๒๔๖ ๑๓๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๕ .๔๔๙	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๒๗ ๑๙๕.๐๒๖ ๑๙๕.๑๕๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๖๓ .๖๕๒	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
๖ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙	๒ ๒๙๙	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘

บริหารจัดการหลักสูตร	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารจัดการ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและ พัฒนาการ บริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๙.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการ บริหารงาน จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารงาน จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๘๙๕
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารงาน จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและ พัฒนาการ บริหารงานจัดการเรียนการ สอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	.๐๓๑	.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตาม แผนการ บริหารจัดการวัดผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		

ประเมินผล	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและ พัฒนาการ บริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๗.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการ บริหารบุคลากร ในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๘.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตาม แผนการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและ ประเมินผล การปฏิบัติงานบริหาร บุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและ พัฒนาการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๐	๒	๐.๐๒๐	๐.๑๓๒	๐.๘๗๖
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๐๗๘	๒๙๙	๐.๑๕๑		
	รวม	๔๕.๑๑๗	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุด้านฉันทะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหาร ครูผู้สอน และ

ผู้ปกครอง ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิบา
๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านฉันทะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๒แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม
หลักธรรมาธิบา ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชน
ลาว จำแนกตามอายุ ด้านวิริยะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอธิบา ๔ ของ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวง หลวงพระบาง ด้านวิริยะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F.	Sig.
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการ วางแผนการบริหารจัด การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙ ๑๗๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
๒.ท่านพยายามกระทำอย่าง ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ตามแผนการบริหาร การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
๓.ท่านมุ่งมั่นในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหาร การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๙ ๑๓๔.๒๔๖ ๑๓๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๕ .๔๔๙	๐.๐๑	๐.๙๙๐
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๒๗ ๑๙๕.๐๒๖ ๑๙๕.๑๕๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๖๓ .๖๕๒	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
๕.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการบริหารจัดการ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
๖.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙	๒ ๒๙๙	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘

	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานการจัดการ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๙.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการบริหารจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานการจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	. ๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการบริหารจัดการ วัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	. ๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตาม แผนการ บริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			

๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานการจัดการ วัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	. ๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙ ๑๗๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
๑๗.ท่านมีความพอใจในการ วางแผนการบริหารจัดการ บุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
๑๘.ท่านพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการบุคลากรใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๙ ๑๓๔.๒๔๖ ๑๓๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๕ .๔๔๙	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานการจัดการ บุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๒๗ ๑๙๕.๐๒๖ ๑๙๕.๑๕๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๖๓ .๖๕๒	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการบุคลากรใน โรงเรียน บริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๔๘ ๑๘๓.๐๗๑ ๑๘๓.๒๑๙	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๐๒๑ ๐.๖๒๓	๐.๐๓๔	๑.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิ
บาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม
อายุด้านวริยะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหาร ครูผู้สอน และ

ผู้ปกครอง ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านวิธีะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางด้านจิตตะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F.	Sig.
๑.มีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๗๒ ๑๗๘.๙๔๗ ๑๗๙.๐๒๐	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๓๖ .๕๙๘	๐.๐๖๑	๐.๙๔๑
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการศึกษาอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๘ ๑๓๓.๓๔๓ ๑๓๓.๓๕๑	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๔ .๔๕๖	๐.๐๐๙	๐.๙๙๑
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๘๕ ๑๙๔.๐๗๐ ๑๙๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๙๓ .๖๕๙	๐.๑๔๓	๐.๘๖๗
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๒๒๔ ๒๐๘.๖๑๑ ๒๐๘.๘๓๔	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๑๑๒ .๖๙๘	๐.๑๖๐	๐.๘๕๒
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดหลักสูตรอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.๐๑๙ ๑๗๗.๓๘๕	๒ ๒๙๙	.๐๑๐ .๕๙๓	๐.๐๑๖	๐.๙๘๔

	รวม	๑๗๗.๔๐๔	๓๐๑			
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการจัด หลักสูตรอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๖	๒	.๐๐๘	๐.๐๑๖	๐.๙๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๗.๓๘๘	๒๙๙	.๔๙๓		
	รวม	๑๔๗.๔๐๔	๓๐๑			
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการจัด หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวาง แผนการบริหารจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๕๐	๒	.๐๗๕	๐.๑๑๖	๐.๘๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๒๐๑	๒๙๙	.๖๔๖		
	รวม	๑๙๓.๓๕๑	๓๐๑			
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการจัดการเรียนการสอน อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๒๖๗	๒	.๑๓๔	๐.๑๙๔	๐.๘๐๖
	ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๑๐๗	๒๙๙	.๖๘๙		
	รวม	๒๐๖.๓๗๔	๓๐๑			
๑๑.ท่านตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร การจัดการเรียนการสอนอยู่ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๗๒	๒	.๐๓๖	๐.๐๖๑	๐.๙๓๙
	ภายในกลุ่ม	๑๗๖.๙๔๗	๒๙๙	.๕๙๒		
	รวม	๑๗๗.๐๒๐	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการ จัดการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการ วางแผนการบริหารการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารการวัดผลประเมินผล อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๓	๓๐๑			

๑๕.ท่านตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร การวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการวัดผล ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙ ๑๗๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
๑๗.ท่านมีความเอาใจใส่ในการ วางแผนการบริหารบุคลากรใน โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
๑๘.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่าง เต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๙ ๑๓๔.๒๔๖ ๑๓๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๕ .๔๔๙	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
๑๙.ท่านตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๒๗ ๑๙๕.๐๒๖ ๑๙๕.๑๕๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๖๓ .๖๕๒	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
๒๐.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๕๔๒ ๑๗๖.๖๗๗ ๑๘๓.๒๑๙	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๔๖๗ ๐.๖๑๖	๐.๗๕๙	๐.๗๑๓

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุด้านจิตตะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหาร ครูผู้สอน และ

ผู้ปกครอง ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิบา
๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านจิตตะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๔แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม
หลักธรรมาธิบา ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชน
ลาว จำแนกตามอายุ ด้านวิมังสา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอธิบา ๔ ของ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวง หลวงพระบาง ด้านฉันทะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F.	Sig.
๑.ท่านมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการวางแผนการ บริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๗๒ ๑๗๔.๙๔๗ ๑๗๕.๐๒๐	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๓๖ .๕๘๕	๐.๐๖๒	๐.๙๔๐
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๙๔ ๑๔๗.๗๒๔ ๑๔๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๔๗ .๔๙๔	๐.๐๙๕	๐.๙๐๙
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารจัดการ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๑๘ ๑๓๔.๔๒๓ ๑๓๔.๔๔๐	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๙ .๔๕๐	๐.๐๒๐	๐.๙๘๐
๔.ท่านหาวิธีการที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๔๓ ๑๙๖.๘๘๔ ๑๙๖.๙๒๗	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๒๒ .๖๕๘	๐.๐๓๓	๐.๙๖๘
๕.ท่านมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการวางแผนการ บริหารการจัดหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๒๖๗ ๒๐๖.๑๐๗ ๒๐๖.๓๗๔	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๑๓๔ .๖๘๙	๐.๑๙๔	๐.๘๒๔
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารการจัดหลักสูตรอยู่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.๑๗๓ ๑๗๙.๒๓๑	๒ ๒๙๙	.๐๘๗ .๕๙๙	๐.๑๔๕	๐.๘๖๕

เสมอ	รวม	๑๗๙.๔๐๔	๓๐๑			
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการ จัดหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๘.ท่านหาวิธีการที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารการจัดหลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพ บริหารบุคลากรในโรงเรียน ให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๘	๒	.๐๐๙	๐.๐๒๐	๐.๙๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๔๒๓	๒๙๙	.๔๕๐		
	รวม	๑๓๔.๔๔๐	๓๐๑			
๙.ท่านมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการวางแผนการ บริหารการจัดการเรียนการ สอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๘	๒	.๐๓๔	๐.๐๔๙	๐.๙๕๒
	ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๒๖๖	๒๙๙	.๖๙๐		
	รวม	๒๐๖.๓๓๔	๓๐๑			
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการ จัดการเรียนการสอนจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารการจัดการเรียนการ สอนให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๙๔	๒	.๐๔๗	๐.๐๙๕	๐.๙๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๗.๗๒๔	๒๙๙	.๔๙๔		
	รวม	๑๔๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการวางแผนการ บริหารการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒๒	๒	.๐๑๑	๐.๐๒๔	๐.๙๗๖
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๑๓๑	๒๙๙	.๔๕๒		
	รวม	๑๓๕.๑๕๒	๓๐๑			

๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๗๙ ๑๙๓.๙๖๔ ๑๙๔.๐๔๓	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๔๐ .๖๔๙	๐.๐๖๑	๐.๙๔๑
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๔๖ ๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๗๓ .๖๙๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๙ ๑๗๗.๗๗๙ ๑๗๗.๘๑๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๙ .๕๙๕	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
๑๗.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๓๑ ๑๔๘.๑๘๔ ๑๔๘.๒๑๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๑๕ .๔๙๖	๐.๓๑	๐.๙๖๙
๑๘.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๐๐๙ ๑๓๔.๒๔๖ ๑๓๔.๒๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๐๕ .๔๔๙	๐.๑๐	๐.๙๙๐
๑๙.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๒๗ ๑๙๕.๐๒๖ ๑๙๕.๑๕๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	.๐๖๓ .๖๕๒	๐.๙๗	๐.๙๐๗
๒๐.ท่านหาวิธีการที่จะ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐

ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน ให้มี ประสิทธิภาพ	ภายในกลุ่ม รวม	๒๐๗.๒๒๒ ๒๐๗.๓๖๘	๒๙๙ ๓๐๑	.๖๙๓		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑๒.๙๑๗ ๑๗๐.๓๐๒ ๑๘๓.๒๑๙	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๖๑๕ ๐.๖๐๘	๑.๐๑๑	๐.๔๔๙

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามอายุด้านวิมังสา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาธิปไตย ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านวิมังสาเหมือนกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านฉันทะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๖ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			

๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			

๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๗.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๘.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๙	๒	๐.๐๒๘	๐.๐๔๓	๑.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๘๖๐	๒๙๙	๐.๖๓๕		
	รวม	๑๘๓.๒๑๙	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านฉันทะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านฉันทะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิริยะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิริยะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๒.ท่านพยายามกระทำอย่าง ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแผนการบริหารจัดการ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานการ จัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			

๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๗.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			

๑๘.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๙.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๒๐.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๘๙๕
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๗.๔๗๕	๒	๐.๕๓๔	๐.๘๗๒	๐.๕๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๗๕.๗๔๓	๒๙๙	๐.๖๑๒		
	รวม	๑๘๓.๒๑๘	๓๐๑	๐.๕๓๔		

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิริยะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหารครูผู้สอนและผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านวิริยะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม
 หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชน
 ลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจิตตะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านจิตตะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.มีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการจัดการศึกษาอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง และ พัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดหลักสูตรอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานบริหารการจัด หลักสูตรอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			

๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			

๑๗. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๘. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๙. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๒๐. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๘๙๕
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๓๕๙	๒	๐.๐๒๘	๐.๐๔๓	๑.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๘๖๐	๒๙๙	๐.๖๓๕		
	รวม	๑๘๓.๒๑๙	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจิตตะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหารครูผู้สอนและผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านจิตตะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม
 หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชน
 ลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิม้งสา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิม้งสา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารจัด การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๗๒	๒	๐.๐๓๖	๐.๐๖๒	๐.๙๔๐
	ภายในกลุ่ม	๑๗๔.๙๔๗	๒๙๙	๐.๕๘๕		
	รวม	๑๗๕.๐๒๐	๓๐๑			
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัด การศึกษาอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๙๔	๒	๐.๐๔๗	๐.๐๙๕	๐.๙๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๗.๗๒๔	๒๙๙	๐.๔๙๔		
	รวม	๑๔๗.๘๑๘	๓๐๑			
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๘	๒	๐.๐๐๙	๐.๐๒๐	๐.๙๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๔๒๓	๒๙๙	๐.๔๕๐		
	รวม	๑๓๔.๔๔๐	๓๐๑			
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔๓	๒	๐.๐๒๒	๐.๐๓๓	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๙๖.๘๘๔	๒๙๙	๐.๖๕๘		
	รวม	๑๙๖.๙๒๗	๓๐๑			
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารการจัด หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๒๖๗	๒	๐.๑๓๔	๐.๑๙๔	๐.๘๒๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๑๐๗	๒๙๙	๐.๖๘๙		
	รวม	๒๐๖.๓๗๔	๓๐๑			
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการ จัดหลักสูตรอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๓	๒	๐.๐๘๗	๐.๑๔๕	๐.๘๖๕
	ภายในกลุ่ม	๑๗๙.๒๓๑	๒๙๙	๐.๕๙๙		
	รวม	๑๗๙.๔๐๔	๓๐๑			
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารการจัดหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			

๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดหลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๘	๒	๐.๐๐๙	๐.๐๒๐	๐.๙๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๔๒๓	๒๙๙	๐.๔๕๐		
	รวม	๑๓๔.๔๔๐	๓๐๑			
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๘	๒	๐.๐๓๔	๐.๐๔๙	๐.๙๕๒
	ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๒๖๖	๒๙๙	๐.๖๙๐		
	รวม	๒๐๖.๓๓๔	๓๐๑			
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๙๔	๒	๐.๐๔๗	๐.๐๙๕	๐.๙๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๗.๗๒๔	๒๙๙	๐.๔๙๔		
	รวม	๑๔๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒๒	๒	๐.๐๑๑	๐.๐๒๔	๐.๙๗๖
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๑๓๑	๒๙๙	๐.๔๕๒		
	รวม	๑๓๕.๑๕๒	๓๐๑			
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๗๙	๒	๐.๐๔๐	๐.๐๖๑	๐.๙๔๑
	ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๙๖๔	๒๙๙	๐.๖๔๙		
	รวม	๑๙๔.๐๔๓	๓๐๑			
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	๐.๐๗๓	๐.๑๐๕	๐.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	๐.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			

๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๙	๒	๐.๐๑๙	๐.๐๓๒	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๗๗๙	๒๙๙	๐.๕๙๕		
	รวม	๑๗๗.๘๑๘	๓๐๑			
๑๗.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๑	๒	๐.๐๑๕	๐.๐๓๑	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๘๔	๒๙๙	๐.๔๙๖		
	รวม	๑๔๘.๒๑๕	๓๐๑			
๑๘.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๙	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๑๐	๐.๙๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๒๔๖	๒๙๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๑๓๔.๒๕๕	๓๐๑			
๑๙.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๗	๒	๐.๐๖๓	๐.๐๙๗	๐.๙๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๐๒๖	๒๙๙	๐.๖๕๒		
	รวม	๑๙๕.๑๕๒	๓๐๑			
๒๐.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔๖	๒	.๐๗๓	.๑๐๕	.๙๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐๗.๒๒๒	๒๙๙	.๖๙๓		
	รวม	๒๐๗.๓๖๘	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๖.๗๒๔	๒	๐.๔๘๐	๐.๗๘๑	๐.๖๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๗๖.๔๙๔	๒๙๙	๐.๖๑๕		
	รวม	๑๘๓.๒๑๙	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิมังสา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือผู้บริหารครูผู้สอนและผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านวิมังสาเหมือนกัน

๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๔ ท่าน และสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์	แนวทางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์	ความคิดของผู้วิจัย
ด้านฉันทะ	ในการนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ต่างมีความต้องการที่จะทำทุกสิ่งให้ได้ตามเป้าหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องทุ่มเท ใส่ใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งต้องปรับความคิดของผู้บริหารให้พึงพอใจในสถานศึกษาของตนก่อน ทั้งสภาพบริบทของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ที่ตั้งอยู่บนความขาดแคลนในด้านต่าง ๆ นั้น ให้มีความปรารถนาที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษายิ่งขึ้นและมีการสำรวจความต้องการในการปรับปรุงแก้ไขปัญหารวมทั้งสร้างความพอใจในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ปกครอง	การบริหารโรงเรียนมัธยมสงฆ์เป็นการบริหารที่ตั้งอยู่บนความขาดแคลนของทรัพยากรด้านต่างๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้มีความพอใจปรับความคิดของผู้บริหารให้พอใจในสถานศึกษาของตนก่อนและเฝ้ามองพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ควรสร้างทีมงานที่มีคุณสมบัติตามลักษณะงานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านวิริยะ	เสริมสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน เพราะการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมสงฆ์อยู่ในสภาพที่มีการบริหาร ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความอดทน มีความมุ่งมั่นด้วยการ ไม่ท้อถอยต่อความยากลำบาก ต้องยอม เหน็ดเหนื่อย ต้องเสียสละทั้งเวลา และ ทรัพยากรอย่าง	ควรมีการซักถามถึงปัญหาและเสริมแรงกระตุ้นให้กับครูผู้สอนเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการบริหารงานเกิดปัญหาร่วมกันแก้ไขไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งการมีส่วนร่วม

	ต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมี การพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอรวมทั้ง ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วย	ของผู้ปกครองด้วยควรเอาใจใส่ใน การดึงผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารด้วย เพื่อเพิ่มความ ช่วยเหลือในด้านต่างๆด้วย
ด้านจิตตะ	กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองร่วมวางแผนการทำงานใน ทุกขั้นตอนเป็นระยะๆ เพื่อป้องกันความ ผิดพลาดและความ พุ่งชานในการทำงาน มีขอบข่ายของ งานที่ชัดเจน ค้นหาแนวคิด ใหม่ๆ หรือ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) มาพัฒนางาน ปรับปรุง แก้ไขในสิ่งที่ยังไม่ดีให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	การบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จต้องยึดหลักธรรมเข้า มาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่ในสิ่ง นั้นๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอ ความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาและ ปรับพฤติกรรมต่อความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ
ด้านวิมังสา	มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารส่วนต่างๆ ครูผู้สอน นำวิธีการวิจัยเข้า มาช่วยในการ แก้ปัญหาและพัฒนางาน รวมทั้งมีการ ประเมินผลและตรวจสอบการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์และ สังเคราะห์การ ทำงานด้วยวิธี (SWOT) เพื่อ พิจารณา ใ้ครุครวญ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และ โอกาส ในการทำงานและ คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงในวิธีที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อระดมสมอง ร่วมคิดร่วมทำเป็นสำคัญ	วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมี ระบบยึดตามระเบียบเพื่อให้ สถานศึกษามีประสิทธิภาพควรมี การตรวจสอบและประเมินผล การตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

๔.๕ แนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

๑) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะคือควรมีการอบรมปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความพอใจในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ หรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานสร้างสรรค์ทีมงานที่มีคุณสมบัติตามลักษณะงานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

๒) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิริยะ คือ ควรมีการซักถามถึงปัญหาและเสริมแรงกระตุ้นให้กับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการบริหารงาน เกิดปัญหาร่วมกันแก้ไขไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีควรพัฒนาให้ผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความชำนาญในหน้าที่ ที่ตนปฏิบัติอยู่ ควรพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในสาขาที่ขาดแคลนเพิ่มบุคลากรให้ครบและให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ควรพัฒนาให้ ครูผู้สอนและผู้ปกครองมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ครูผู้สอนและผู้ปกครองต้องการ

๓) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านจิตตะ คือ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จต้องยึดหลักธรรมเข้ามาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่ ในสิ่งนั้นๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมต่อความรู้ใหม่ๆอย่างเป็นระบบ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) มาพัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

๔) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ด้านวิมังสา คือควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบยึดตามระเบียบเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานด้วยวิธี (SWOT) เพื่อพิจารณาใคร่ครวญจุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสใน การทำงานและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในวิธีที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว นี้จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลองค์ความรู้ สรุปได้ดังนี้

๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ ๑

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอริยาบถ ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ โดยมีความใส่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็นสิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

๒) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวิริยะ (ความเพียร) คือ มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ โดยมีความความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความอดสาหัส อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรคความยากลำบากในงานมากเพียงใด ก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่องจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านจิตตะ (ความคิด) คือ มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ โดยมีความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางที่อาจทำงานชุลง่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

๔) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ โดยมีการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการทำงานเป็นการพิจารณาไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอโดยรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานให้ดีขึ้นและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ อายุ และวุฒิการศึกษา และ ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๒ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ และสรุปข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งแบบสังเคราะห์และ วิเคราะห์ไปด้วยกัน แล้วนำเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่ได้จาก การวิจัยในครั้งนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง จำนวน ๒๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ มีกลุ่มอายุ ๒๐-๓๐ และ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐ มีวุฒิการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายและชั้นสูง จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐

๕.๑.๒. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วยด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๑) ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านฉันทะ

พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านฉันทะ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิริยะ

พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิริยะ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านจิตตะ

พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านจิตตะ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔) ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เล็ก ด้านวิม้งสา

พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านวิม้งสา ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๕.๑.๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) สถานภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ด้านฉันทะ แตกต่างกัน ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิม้งสา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๒) อายุ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๓) วุฒิการศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๔. ผลการสัมภาษณ์ แนวทางบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ผลการสัมภาษณ์ แนวทางบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว นั้น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน เต็มใจ เสียสละและอดทน ใช้สติปัญญาใคร่ครวญหาแนวทางหรือวิธีในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการบริหารจัดการ ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์ที่มีบริบทของทรัพยากรด้านต่างๆขาดแคลน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ การใส่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับผิดชอบใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ และมีการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้วย มีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นขั้นสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **ด้านฉันทะ** จากการศึกษา พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งสอดคล้องกับพระพุทธพจน์พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ว่าถ้าสามารถปลุกเร้า ฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้น อย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยาก ให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทาง ธรรมว่า ความรักความใฝ่ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือ ซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งาม ที่ประณีต ที่ สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้สภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นเกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญแก้วพารณ กลินนิม นวล เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด^๑

๒) **ด้านวิริยะ** จากการศึกษา พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งสอดคล้องกับพระพุทธพจน์ว.วชิรเมธีว่า หากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาวปฏิบัติ การ ของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระ มหาสุวิทย์ฯ สิริวฑฒโน เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ หุ่นสูง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหุ่นสูง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๒

^๑ ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

^๒ กัญแก้วพารณ กลินนิม นวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๔.

๓) **ด้านจิตตะ** จากการศึกษา พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งสอดคล้องกับพระพุทธรูปพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ว่า ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางที่อาจทำงานขลุกข่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ้ง บุผาพันธ์ เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอนมาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)^๓

๔) **ด้านวิมังสา** จากการศึกษา พบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ว่า การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญา พิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่วู่วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของพระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑูมโน เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่ง

^๓ วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียน ศีร์วังค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๖๒.

สง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๔

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓ ด้าน คือ สถานภาพ อายุและวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) สถานภาพ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกต่อผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง โดยไม่จำกัดสถานภาพ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาตรีแนวจำปา เรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีวังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์พบว่า ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้าน วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

^๔ พัชร ชำนาญศิลป์, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔), หน้า ๔๓.

บุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

๒) อายุ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อจำแนกตามอายุจะพบว่า การใช้ความคิด ทักษะ แรงจูงใจ ความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่ได้จำกัดด้วยอายุ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ชา สิริวฑฒโน เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสงจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง จำแนกตามวุฒิการศึกษานั้น ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในบทบาทหน้าที่เหมือนกันไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเพียงใดก็มีความสามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบุลย์ตั้งใจ เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัดอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุระดับ การศึกษา

รายได้ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัดอำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองรวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ โดยต้องมีใจ ใช้ปัญญา เสียสละ อดทน

๒) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ควรนำหลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมสงฆ์

๓) ประธานกลุ่มโรงเรียนจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

๔) ผู้บริหารควรให้การอบรมครูผู้สอนและผู้ปกครองในเรื่องพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองควรศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนมัธยมสงฆ์ ด้านหลักธรรม อื่นๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคัตถุ๔

๒) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองควรศึกษาเรื่องพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ กับหน่วยงานที่ยังไม่ได้วิจัย

๓) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนมัธยมสงฆ์ เช่น ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การพัฒนาการบริหาร

บรรณานุกรม

๑. ภาษา ไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ : (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ : (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กมล ภู่งาม. การบริหารวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทเมธี ทิปส์จำกัด, ๒๕๔๕.

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร การศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๔๔.

กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖.

กั้วล เทียนกัณฑ์เทศน์. การวัด. การวิเคราะห์ การประเมิน ทางการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๐.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์,
๒๕๔๕.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพ : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕.

จุมพล สวัสดิ์ยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๔๒.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. ศัพท์การบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ณัฐพันธ์เชรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๐.

เด่น ชะเนติย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ดิน ปรชัญญฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ธงชัย สันติวงษ์. (๒๕๔๓). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธนจรัส พูนสิทธิ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อักษร
ปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

ธีระรัตน์ กิจจักษ์. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุ
ศาสตร์, ๒๕๒๓.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.

ประพันธ์ สุริหาร. **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ปราชนา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕.

ปิ่น มุทุกันต์. **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**.

พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, จำกัด (มหาชน).

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.

พุทธทาสภิกขุ. **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗.

พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๕.

พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไทวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

มัลลิกา ดันสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**, กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

หนังสือรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. **นครหลวงเวียงจันทน์ ฉบับปรับปรุง**. นครหลวงเวียงจันทน์ : โรงพิมพ์แห่งชาติลาว, ๒๕๕๒.

วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๕.

- ว.วชิรเมธี. **คนสำราญ งานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสารจำกัด,
 ๒๕๔๕.
- ศูนย์กลางแนวลาสร้างชาติ. **ธรรมนูญปกครองสงฆ์ลาว**. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ชาวหนุ่ม
 ๒๕๔๑.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๒.
- สมบัติ กุสุมาวดี. **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์**. ประชาชาติธุรกิจ, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สมยศ นาวิการ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ**: จากแนวความคิดไปสู่การ
 ประยุกต์ใช้ กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บรรณกิจ (๒๕๔๕ : ๑)
- สมาน รังสิโยภักดิ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.
- สุปรีชา กมลาคัน. **พลาอากาศโท. หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธุรกิจ
 บัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. **นักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- สมเดช สีแสง และ สุนันทา สุนทรประเสริฐ. **แนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการประเภทสื่อ
 สิ่งพิมพ์**. นครสวรรค์ : หจก.ริมปีงการพิมพ์, ม.ป.ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **การบริหารโรงเรียนตามหลักสูตรการบริหารการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๐.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์ ก.พ. ,
 ๒๕๓๖.
- อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘- ส๐๑๙
 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓**. กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

(๒) บทความ :

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **รายงานการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนที่จัด การศึกษาพิเศษ**.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, หน้า ๒๘.

ทองหล่อ เดชไทย. **แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

พูนทรัพย์ เกตุวิชะพงศ์. “พระพุทธจริยศาสตร์กับการศึกษา”. ใน**รวมบทความวิชาการทางการพระพุทธศาสนา**. หน้า ๑๗๑. รวบรวมจัดพิมพ์โดย พระศรีธวัชเมธี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

วรากร. ดีพร้อม **เทคนิคการบริหาร หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**, ฉบับวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕.

สมพร เทพสิทธา. **คุณธรรมและจริยธรรม**. (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒).

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๒.

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

กัญแก้วพาณิชย์ กลิ่นนิ่มนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอริยบท ๔”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕

กิตติมา ปรีดีติลล. **ทฤษฎีบริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙.

กิริยาศัยยัง. **การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**, กรุงเทพมหานคร : บริษัทมิสเตอร์ก๊อปปี้ประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๘.

กมลวรรณ รอดจ่าย. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต ปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, ๒๕๕๒.

จური อุไรวัฒนา. การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต ๑ และเขต ๒. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

ชาติรี แนวจำปา , “การประยุกต์ใช้อริยบท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ไชกร ปัญญาทอง. "การติดตามการดำเนินการใช้หลักสูตรวิทยาศาสตร์ธรรมชาติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ คริสต์ศักราช ๒๐๑๐ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ของรัฐสังกัดนครหลวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

ทับทิม ปาเงิน, “ **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กใน อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย**”, วิทยานิพนธ์(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

นายสุชาติ มีสมบัติ. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ สาขาบริหารการศึกษาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร, ๒๕๕๑.

นายมานพ แสงจันทร์. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , ๒๕๒๓.

บุญชู ฉัตรารักษ์ , ดาบตำรวจ, “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ปรียาภัสสร เส็งเส. การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๓ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๒๕๕๓.

พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภโท (จำปาเทศ). “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระมหาสุวิทย์ชา ลีวิฑฒโน. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาสมคิด โคธธา. "การใช้อิทธิบาท ๔ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย", วิทยานิพนธ์ปรัชญาศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, เอ ๕๔๗.

พระจักรพันธ์ ปญฺญโร (แช่เตียว), “การบริหารการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระสุนนท์ กิตติสสโท (สายพิมพ์พงศ์). "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณี ผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา". วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาจุฬินกร บัวทอง, "การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.
- พระมหาสุวิทย์ สิริวัฑโน (พรหมเกิด) , “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วน ตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พัชร ชำนาญศิลป์ , “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลัก อิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔.
- พัชรภรณ์วีรสิทธิ์ , "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม", วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ไพศาล เสือพันธุ์, “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๑.
- ไพบุณย์ตั้งใจ, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔กรณีศึกษา บริษัท แอบพายอินดัสตรีจำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. สุโขทัยธรรมมาธิราช. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- แมกนุสัน (Magnuson). อ้างถึงใน ภาวินี ชินคา. รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต พื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต ๑ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘.
- มาริษา ชูกิตติพงษ์, "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์", วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยา อุตสาหกรรม, บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.
- วานิชย์ สาขามุละ. “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๙.
- วินัย สมมิตร. สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :แพรววิทยา, ๒๕๒๙.
- วิญญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิริ

วงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒.

สายรุ้ง บุบผาพันธ์. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (๒๕๕๑)

สมาพร วงษ์ศรีแก้ว, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต ๒”, วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑.

สมนึก มุติตา, “ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐.

สิริลักษณ์แพพรหม, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต ๒”, วิทยานิพนธ์., สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ :

เครซีและมอร์แกน. Krejcie & Morgan, 1970: 608-610 อ้างในบุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุริยสาส์น, ๒๕๕๖.

พุทธทาสภิกขุ, อิทธิบาท ๔ : หลักธรรม, [ออนไลน์],
แหล่งที่มา : <http://www.buddhadasa.com/rightstudydham/itibath4.html>, [๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐].

ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>. [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐].

แหล่งข้อมูลการสอบถามเบื้องต้นรองผู้อำนวยการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๒. ภาษาอังกฤษ

Arnstien, **Participation ladder** , (New York : Alfred A Kuopf, 1996), p. 4.

Brown. Royal T. “Changing Roles and Responsibilities of the Elementary SchoolPrincipals”,**Dissertation Abstracts International**. 5 (4) : October, 1974.

Don Hellriegel. **Management** third edition, Addison : Wesley Publishing Company.lmc., 1982.

E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit**, second edition. California : ScienceResearch Associates Inc., 1995.

Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management**. New York : McGrew Hillbook, 1991.

Holt. **D.H. Management principles and practices**, New Jersey : Neglewood Cliff: Prentice – Hall, 1993.

McCathy. Water M. (1991). The role of the Secondary School Princile in New jersey:Dissertation Abstracs International. (32)2: 705-A ; August.

Simon. Herbert.a. **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996).

Wagner. J.A., & Hollembeek, **J.R. Management of organization behavior**, NewJersey : Prentice – Hall, 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒) คำถามเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๓) ข้อเสนอแนะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงทุกข้อ ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่าน เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามนี้ โดยคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(พระกิตติ์ กิตติวุฑโฒ / วิไลวงศ์)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย [✓] ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

๑. สถานภาพ

☐ ผู้บริหารหรือครู

☐ ผู้ปกครอง

๒. อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑-๔๐ ปี

☐ ๔๑ ปี ขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

☐ มัธยมตอนปลาย

☐ วิชาชีพชั้นสูง

☐ ปริญญาตรี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักอิทธิบาท ๔

ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายข้อความ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านบริหารจัดการศึกษา					
๑	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา					
๒	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษา					
๓	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา					
๔	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร					
๖	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการหลักสูตร					
๗	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการ หลักสูตร					
๘	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
๙	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน					
๑๐	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน					
๑๑	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอน					
๑๒	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน					
	ด้านวัดผลประเมินผล					
๑๓	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล					
๑๔	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล					
๑๕	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการวัดผล ประเมินผล					
๑๖	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัดผลประเมินผล					
	ด้านบุคลากรในโรงเรียน					
๑๗	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน					
๑๘	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๙	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการ บุคลากรในโรงเรียน					
๒๐	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการบุคลากรใน โรงเรียน					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านบริหารจัดการศึกษา					
๒๑	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา					
๒๒	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการจัดการศึกษา					
๒๓	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง					
๒๔	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านการจัดหลักสูตร					
๒๕	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร					
๒๖	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการจัดหลักสูตร					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๗	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัด หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
๒๘	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
๒๙	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน					
๓๐	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการจัดการเรียนการ สอน					
๓๑	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการ เรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
๓๒	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ					
	ด้านวัดผลประเมินผล					
๓๓	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล					
๓๔	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการวัดผล ประเมินผล					
๓๕	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					
๓๖	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านบุคลากรในโรงเรียน					
๓๗	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓๘	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการจัดบุคลากรใน โรงเรียน					
๓๙	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
๔๐	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบุคลากรในโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านบริหารจัดการศึกษา					
๔๑	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดการศึกษา					
๔๒	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่					
๔๓	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดการศึกษาอยู่เสมอ					
๔๔	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
	ด้านการจัดหลักสูตร					
๔๕	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๔๖	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดหลักสูตรอย่างเต็มที่					
๔๗	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัดหลักสูตรอยู่เสมอ					
๔๘	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดหลักสูตรอย่าง สม่ำเสมอ					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
๔๙	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน					
๕๐	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					
๕๑	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการเรียนการสอน อยู่เสมอ					
๕๒	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน อย่าง สม่ำเสมอ					
	ด้านวัดผลประเมินผล					
๕๓	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล					
๕๔	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่างเต็มที่					
๕๕	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่ เสมอ					
๕๖	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลอย่าง สม่ำเสมอ					
๕๗	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕๘	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่					
๕๙	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ					
๖๐	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านบริหารจัดการศึกษา					
๖๑	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา					
๖๒	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ					
๖๓	ท่านมีการแก้ไขปัญหาคัดตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา					
๖๔	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
	ด้านการจัดหลักสูตร					
๖๕	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารการจัดหลักสูตร					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๖๖	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดหลักสูตรอยู่เสมอ					
๖๗	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการจัด หลักสูตร					
๖๘	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดหลักสูตรให้มี ประสิทธิภาพ					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
๖๙	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน					
๗๐	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน อยู่เสมอ					
๗๑	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการ จัดการเรียนการสอน					
๗๒	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ					
	ด้านวัดผลประเมินผล					
๗๓	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารการวัดผลประเมินผล					
๗๔	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการวัดผลประเมินผลอยู่ เสมอ					
๗๕	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารการ วัดผลประเมินผล					

ข้อ	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๗๖	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการวัดผลประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ					
	ด้านบุคลากรในโรงเรียน					
๗๗	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียน					
๗๘	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอยู่ เสมอ					
๗๙	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ในโรงเรียน					
๘๐	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

.....

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่ และการ ปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำชี้แจง : เกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์และเสนอความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง

สถานที่สัมภาษณ์ วัน/ เดือน / ปีเวลา

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

๑.ท่านมีแนวทางการใช้ “การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง อย่างไรบ้างใน ประเด็นต่อไปนี้

๑.๑ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง “ฉันทะ” (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

.....

.....

.....

๑.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางด้าน “วิริยะ” (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่ง นั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

.....

.....

.....

๑.๓ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางด้าน “จิตตะ” (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

.....

.....

.....

๑.๔ การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบางด้าน “วิมังสา” (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่น ใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ เหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง ในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

๒. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาหลักในการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง มีอะไรบ้าง

๒.๑. ด้านบริหารจัดการศึกษา ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจ รักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความ ไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง ในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

๒.๒.ด้านการจัดหลักสูตร ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะ ทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบ สิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความ ไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยัง หย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๓. ด้านการจัดการเรียนการสอน ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะ ทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยัน หมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้ง จิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความ ไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบ ข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมี การวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๔. ด้านวัตถุประสงค์ ประเมินผล ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรัก จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความ ไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยัง หย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๕. ด้านบุคลากรในโรงเรียน ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจ รักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความ ไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยัง หย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ข

ค่า Reliability ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่า Reliability ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	160.00	448.828	.949	.978
a2	160.00	444.152	.724	.979
a3	159.97	446.993	.749	.978
a4	160.23	444.931	.818	.978

a5	159.87	446.893	.755	.978
a6	160.07	453.575	.638	.979
a7	159.97	449.586	.622	.979
a8	159.93	454.148	.583	.979
a9	159.97	456.841	.625	.979
a10	160.07	446.844	.718	.979
b1	160.10	443.597	.847	.978
b2	160.00	447.449	.705	.979
b3	160.27	442.941	.699	.979
b4	160.20	442.683	.809	.978
b5	160.20	438.952	.798	.978
b6	160.03	441.524	.778	.978
b7	160.13	441.362	.843	.978
b8	160.00	444.918	.840	.978
b9	160.07	437.141	.842	.978
b10	160.10	447.990	.661	.979
c1	159.83	451.786	.679	.979
c2	160.00	447.235	.712	.979
c3	159.97	451.937	.630	.979
c4	159.97	449.455	.780	.978
c5	160.10	446.266	.882	.978
c6	160.13	452.486	.623	.979
c7	160.07	449.975	.661	.979
c8	159.77	449.462	.741	.979

c9	160.00	447.594	.808	.978
c10	159.83	449.027	.672	.979
d1	159.87	449.872	.706	.979
d2	159.73	450.100	.709	.979
d3	159.93	452.555	.641	.979
d4	160.10	442.114	.797	.978
d5	160.00	445.677	.762	.978
d6	159.90	450.659	.601	.979
d7	159.87	453.762	.619	.979
d8	160.00	448.608	.771	.978
d9	159.83	448.241	.698	.979
d10	159.83	448.000	.758	.978

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. ผศ.ดร. ประยูร แสงใส

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาสังคมศึกษา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. นายบัวผัน บุปผา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสงฆ์ผาโอ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนมัธยมสงฆ์ผาโอ แขวงหลวงพระบาง

๓. พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณโณ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๔. ดร. สมปอง ชาสิ่งแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๕. ดร. สุนทร สายคำ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ภาคผนวก ง

หนังสือออกในการดำเนินการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	: พระกิตติ์ กิตติวุฒ (วิไลวงศ์)
วัน/เดือน/ปี	: วันจันทร์ที่ ๐๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕
สถานที่เกิด	: บ้านเลขที่ ๙๙/๙ บ้านผานม ตำบลเมืองงา อำเภอหลวงพระบาง จังหวัดหลวงพระบาง
ประวัติการศึกษา	: จบประถมศึกษาที่โรงเรียนผานม จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนพันหลวง และมัธยมศึกษาตอนปลายที่สี่พุทธบาท หลวงพระบาง : จบมัธยมศึกษาชั้นเอก สำนักเรียนวัดธาตุพระอารามหลวง ขอนแก่น : จบปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น : ปัจจุบันกำลังศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
อุปสมบท	: วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ณ พัทธสีมาวัดเชียงทอง หลวงพระบาง
สังกัดปัจจุบัน	: วัดหนองแวง ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
หมายเลขโทรศัพท์	: ๐๘๓-๖๗๗-๐๘๐๘