

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

บทคัดย่อ
ของ
พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552

พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา. (2552). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์, อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน ตามความเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพ อายุ หรือ การได้รับการฝึกอบรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF ADMINISTRATORS' ROLES IN MANAGING
PHRAPARIYATTIDHAM SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE
OF NATIONAL BUDDHISM GROUP 1.

AN ABSTRACT
BY
PHRAMAHAPHAITON INWANNA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2009

Phramaha Phaithoon Inwanna. (2009). *A Study of Administrators' Roles in Managing Phrapariyattidham Secondary School under the Office of National Buddhism Group 1*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi, Lect. Dr. Marasri Suthanithi.

The objectives of this research were to study the administrators' management roles of Phrapariyattidham secondary schools under the Office of National Buddhism Group 1 in 6 aspects: academic leadership, participative administration, promotion of teachers and personnel development, development of morals and ethics, public relations, and promotion of technology; compare the administrators' roles as perceived by teachers classified by status, age, training, and work experience. The samples of the research were 111 teachers in the Phrapariyattidham secondary schools under the Office of National Buddhism Group 1. The instrument for data collection was a 5-point rating scale questionnaire with an alpha reliability of 0.93. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Analysis of Variance and Least Significant Difference (LSD) post hoc tests.

The research results were as follow.

1. The administrators' management roles of Phrapariyattidham secondary schools as a whole was at the high level. When considered individual aspects, the aspects of academic leadership, participative administration, promotion of teachers and personnel development, and development of morals and ethics were at the high level; the aspects of public relations, and promotion of technology were at the moderate level.

2. The comparisons of the administrators' management roles of Phrapariyattidham secondary schools as a whole and individual aspects as perceived by teachers classified by status, age, or training found no significant difference. When compared the administrators' management roles as a whole by work experience, no significant difference was found; when compared individual aspects of the administrators' management roles by work experience, a significant difference at .05 level was found in the public relations and no significant difference in other aspects.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

ของ
พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
นางพัฒน์ เจือสีนธนา และครอบครัว

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ดี ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ที่ได้มีเมตตาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดทั้งการติดตามและกำกับดูแล และที่ขาดไม่ได้คือ กำลังใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเสียสละ จนทำให้การทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จตามจุดหมาย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งต่ออาจารย์ทั้งสองท่านนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ที่ได้อนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบปากเปล่า ขณะเดียวกันยังได้แนะนำข้อบกพร่อง ข้อมูลด้านสถิติ เนื้อหา และการใช้สำนวนของภาษา เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องมากที่สุด

ขอขอบคุณนายพนม ศรศิลป์ พระครูปลัด ดร.วิจิต อติธมโม พระมหาวัช เชมชโช อาจารย์ ดร.นิตย ไรจน์รัตนวาณิช และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ที่ได้กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจนเป็นที่สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำกับ ติดตามการกรอกแบบสอบถามให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณคุณคุณประทวน มูลหล้า และเพื่อนๆ ในรุ่นเดียวกัน ที่คอยเป็นห่วงและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทถวายความรู้หลักการ แนวคิด ของการเป็นผู้บริหารที่ดี อีกทั้งยังให้กำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดียิ่ง

ขอระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีขันติธรรมในการอดทนอดกลั้น ซึ่งเป็นกำลังใจอันดียิ่งส่งผลให้ข้าพเจ้าสามารถศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอถวายเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระอรหันต์สาวก พระอริยสงฆ์ทั้งหลาย ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
การบริหารโรงเรียน.....	15
ความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน.....	15
หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน.....	16
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	19
ความเป็นมา.....	19
ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	20
การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	22
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน.....	47
ความหมายและความสำคัญบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน.....	47
บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	52
การเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	52
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	58
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร.....	67
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.....	73
การประชาสัมพันธ์.....	81
การส่งเสริมเทคโนโลยี.....	87
ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	102
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	127
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	127
สมมติฐานในการวิจัย.....	127
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	128
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	128
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	129
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
สรุปผลการวิจัย.....	130
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	169
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	193

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3).....	39
2 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนกที่ 1 (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์).....	40
3 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนกที่ 2 (ศิลป์-ภาษา).....	41
4 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนกที่ 3 (ศิลป์-พุทธศาสตร์).....	42
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	103
6 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	109
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน.....	111
8. ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	112
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม.....	113
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร.....	114
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.....	116
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ด้านการประชาสัมพันธ์.....	117
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี.....	118
14 ค่าเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ.....	120
15 ค่าเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ.....	121
16 ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ.....	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ค่าเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม.....	123
18 ค่าเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	124
19 ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	125
20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่บทบาทของผู้บริหารในการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน...	126
21 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	181
22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวมของแบบสอบถาม.....	187

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	24
3 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.....	26
4 แผนภูมิกองพุทธศาสนศึกษา.....	28
5 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	29
6 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: คำนำ) การศึกษาที่ถูกต้องจะทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีงามและสังคมดีมีสันติสุขพร้อมกันนั้นธรรมชาติแวดล้อมก็จะอยู่ได้ด้วยดี ซึ่งจะสำเร็จได้ต่อเมื่อมนุษย์พัฒนามาถึงขั้นที่สามารถประสานประโยชน์ตนกับประโยชน์ของสังคมเข้ามาให้เกื้อหนุนกันได้ (พระธรรมปิฎก. 2541: 57) ฉะนั้นการจัดหลักสูตรที่บูรณาการ ความรู้ ทักษะชีวิต และทักษะการทำงานการใช้เทคนิคบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาจึงต้องบริหารจัดการเป็นองค์รวม เชื่อมโยงประสานกันอย่างดี มีความเคลื่อนไหวที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน จึงจะเกิดผลดีสมจุดมุ่งหมายแผนพัฒนาการศึกษาต้องมีทางเลือกที่เปิดกว้างให้มีการปรับระหว่างแผนได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสังคม (สุนน อมรวิวัฒน์. 2544: 170) สถาบันการศึกษาจึงเป็นสถาบันที่สำคัญ เพราะเป็นรากฐานของกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญของสังคมทุกสังคม เพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือมรดกของสังคมไปยังเยาวชนรุ่นต่อไปให้เกิดความรู้ แนวคิดการกระทำในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันและความเจริญก้าวหน้าของสังคมทุกสังคมย่อมมีหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคมเพื่อให้เขาได้รู้จักบรรทัดฐานของสังคม เรียนรู้เกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิต การทำมาหาเลี้ยงชีพ และวัฒนธรรมที่บรรพบุรุษได้สร้างสมไว้ให้ (อุณ โทษันท์. 2545: 55)

การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของคนดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ทรงกล่าวว่า “...นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อระคับระคองหนุนนำความเก่ง ให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์...” ในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วตลอดเวลา และเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีวันสิ้นสุดนี้ การศึกษาจำเป็นจะต้องพัฒนาคนให้มีความเข้มแข็งทางปัญญา มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสร้างความรู้ใหม่ได้เพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตและก้าวไปในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขมั่นคง โดยที่ยังคงรักษาความเป็นไทยไว้ได้ อีกทั้งยังอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติและเพื่อนมนุษย์อย่างสันติสุข (พยุ่งศักดิ์ จันทรสุรินทร์. 2541: คำนำ) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสัมผัสและสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยจำนวน

มาก การศึกษาจะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อกระบวนการเหล่านั้นสามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกลมกลืนกันเป็นเอกภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้และการนำไปใช้พัฒนาชีวิต เกิดสัมมาทิฐิและสัมมาปฏิบัติทั้งในแต่ละบุคคลและในหมู่ชนส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ เมตตธรรมและปัญญธรรมจึงเป็นเสมือน พลังหนุนและแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรการศึกษาและประชาชนทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันประสาน เป็นเครือข่ายสร้างสังคมการเรียนรู้ขึ้นในทุกหนทุกแห่งตามวิถีและวิธีที่เหมาะสมของตนเอง (สุนน อมรวิวัฒน์. 2544: 148) พระพุทธศาสนา ได้เสนอแนวทางที่บุคคลดำรงตำแหน่งต่างๆ ควรปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ และความสงบร่มเย็นของสังคมเป็นหลักสำคัญบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถาบันใดหรือในฐานะอะไรก็ตาม การรู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้อง และตั้งมโนว่าเป็นบุคคลดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม (จำนงค์ อติพัฒนสิทธิ์. 2545: 101)

การให้การศึกษาเดิมทีเดียว เป็นหน้าที่ของสถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนา แต่ต่อมาสังคมมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความเป็นอยู่ลำบากยากเย็นมากยิ่งขึ้น ทำให้สถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนา ต้องลดหน้าที่และบทบาททางการศึกษาลงไปและปล่อยให้สถาบันการศึกษาได้ดำเนินการในเรื่องการเรียนรู้ของเด็กและสมาชิกอื่นๆ ของสังคม (คุณ โทษณ์. 2545: 55) ศูนย์กลางการศึกษาในอดีตตั้งแต่สมัยสุโขทัย จนถึงรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มี 2 แห่ง คือ วัดกับวัง วังเป็นศูนย์รวมผู้ทรงวิชาความรู้ ศิลปิน และช่างฝีมือ และเป็นสถานศึกษาที่คนทั่วไปเข้าไม่ถึง จึงเป็นสถานที่สงวน สำหรับคนจำนวนน้อย ส่วนวัดเป็นสถานที่มีแพร่หลาย เป็นศูนย์กลางแห่งชุมชนแต่ละท้องถิ่น เป็นสถานที่เปิดทั่วไป สำหรับทุกคน ถือว่าเป็นสมบัติส่วนรวมของคนถิ่นนั้นๆ ทั้งหมด วัดจึงเป็นศูนย์กลางการศึกษาเล่าเรียนของสังคมไทย พระภิกษุสงฆ์มีบทบาทสำคัญเป็นผู้อบรมสั่งสอน ให้การศึกษาแก่ชุมชน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2547: 119) จะเห็นได้ว่าสถาบันพระพุทธศาสนากับการศึกษาได้มีความเกี่ยวเนื่องกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่เดิม วัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาของบุตรหลาน ขุนนาง และราษฎรทั่วไป โดยมีพระภิกษุเป็นครูสอนและจัดการศึกษาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะบำรุงการศึกษาที่สืบทอดมาแต่เดิม ทรงประสงค์ให้พระสงฆ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งทางปริยัติธรรมและวิชาการทางโลกควบคู่กันไป ทรงมีพระบรมราชโองการประกาศพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองคณะสงฆ์และมีบทบัญญัติให้พระผู้เป็นเจ้าอาวาส มีหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่กุลบุตร ซึ่งทำให้วัดกับบ้านมีความสัมพันธ์เป็นอันดี วัดจึงเป็นศูนย์กลางดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้การศึกษาแก่ชุมชน ชำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม แม้ผู้ที่เข้ามาบวชเรียน เมื่อได้รับการศึกษา อบรมดีแล้ว เมื่อกลับออกไปก็จะเป็นพลเมืองที่ดี เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ มีความสามารถ มีส่วนร่วมและพัฒนาสังคมให้เจริญมั่นคงต่อไป (นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม; และ วลัยพร ศิริภิรมย์. 2545: 5) ด้วยบทบาทอันสำคัญที่สถาบันศาสนาต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน กับบทบาทที่สถาบันพระพุทธศาสนากำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ สอดคล้องกัน กล่าวคือ วัดจัดการศึกษาให้แก่ศาสนทายาทและประชาชนทั่วไปทั้ง 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบ

โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนี้ภารกิจของคณะสงฆ์ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ศาสนาธรรม การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์นั้น เป็นภารกิจที่มีอุปการคุณต่อสังคมไทยเป็นอันมาก โดยช่วยเหลือลอมประชาชนชาวไทยให้ยึดมั่นในคุณธรรมและดำเนินชีวิตตามวิถีธรรมและจารีตประเพณีไทยเสมอมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ข: 1)

สังคมไทยแต่เดิมต้องอาศัยวัดในการศึกษา แต่ปัจจุบันการศึกษาถูกดึงไปจากพระสงฆ์เกือบทั้งหมด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เด็กเรียนวิชาทางด้านพระพุทธศาสนา มีการสอนศีลธรรม จริยธรรม เพราะสังคมของเรากำลังเสื่อมลง จึงต้องมีวิธีการที่จะดึงหรือพัฒนาเด็กของเราให้ถูกทางเข้าสู่คำสอนของพระศาสนาสู่ศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ก: 12) ในภาวะที่สังคมและวัฒนธรรมไทยเปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะมีการปรับบทบาทในส่วนของศาสนบุคคลดังกล่าวแล้ว จำเป็นที่องค์กรพุทธศาสนาจะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนด้วย ทั้งนี้การที่ศาสนบุคคลมีบทบาทที่ล่าหลังการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไทยนั้นส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจากองค์กรพระพุทธรุศาสนานั้นเอง เพราะฉะนั้นองค์กรพุทธศาสนาจะต้องปรับตัวเอง จะต้องมีความนโยบาย มีมาตรการที่ชัดเจน มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีคณะผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน มีงบประมาณเพียงพอและมีการสนับสนุนจากศาสนจักรคือ ฝ่ายคณะสงฆ์ไทย และจากอาณาจักร คือ จากภาครัฐและเอกชนตลอดทั้งมีการสร้างเครือข่าย (Network) เป็นต้น (คุณ โทษณ์. 2545: 230)

ในฐานะที่วัดเป็นสถาบันสังคมสถาบันหนึ่ง พระพุทธรุศาสนามีบทบาทสำคัญยิ่งในการรวมกลุ่มสังคม กล่าวคือทำให้สังคมเป็นปึกแผ่น สนองตอบความต้องการของผู้คนในสังคมด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรมอย่างเป็นผลดียิ่ง รวมทั้งบทบาทของพระสงฆ์ในการให้การศึกษ การรักษาพยาบาลด้านสาธารณสุข การช่วยเหลือสวัสดิการแก่ผู้ยากไร้และการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ เป็นต้น (จำนงค์ อติพัฒนสิทธิ์. 2545: 194) การศึกษาที่สถาบันพระพุทธรุศาสนาจัดการจะดำเนินไปในทิศทางใด ชุมชนหรือประชาชนโดยทั่วไปมีบทบาทเคียงกันตลอดมาการศึกษาที่สถาบันพระพุทธรุศาสนาจัดการจึงเป็นการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชน จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการศึกษาให้แก่ประชาชนในส่วนที่รัฐไม่สามารถดำเนินการได้ จึงนับเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงและเป็นพิเศษสำหรับประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน แม้ว่าการศึกษาที่สถาบันพระพุทธรุศาสนาจัด จะเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นตามความประสงค์ของรัฐ แต่ก็เป็นการศึกษาที่แก้ปัญหาสังคมได้ค่อนข้างจะตรงประเด็นและประสบผลสำเร็จ (พระมหาจรรยา สุทธิญาณ. 2546: 7) การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ กอปรทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (ธีระ ฤกษ์เจริญ. 2545: ฉ)

การศึกษาอีกประเภทหนึ่ง คือ การศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรของรัฐ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ พ.ศ. 2514 เป็นครั้งแรก และเปลี่ยนไปใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พ.ศ. 2535 แทน โดยเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. 2538: 1) คณะสงฆ์จัดการศึกษา โดยได้รับความอุปถัมภ์จากชาวบ้านทั่วไป และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบ้างแต่ไม่ทั่วถึงทุกสำนัก เป็นเหตุให้พระสงฆ์สามเณรศึกษาเล่าเรียนกันแบบตามมีตามเกิด ในชนบทห่างไกลพระสงฆ์สามเณรมักจะไม่ได้รับการศึกษาเท่าที่ควร ผู้สนใจในการศึกษาต้องเดินทางไปพำนักอาศัยอยู่กับวัดต่างๆ ซึ่งได้รับความลำบากทั้งเรื่องที่พัก อาหาร ค่าใช้จ่ายในการศึกษา ฯลฯ สำนักที่จัดการศึกษาก็ไม่อาจจะดูแลให้ความสะดวกได้ทั่วถึงทำให้พระสงฆ์ สามเณร ขาดแคลนและเดือตร้อน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 71-72) ซึ่งในการดำเนินงานอาจเป็นเพราะว่าการจัดองค์กรในโรงเรียนไม่ชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรไม่เข้าใจในระเบียบปฏิบัติ งบประมาณมีน้อย บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์ ขอบข่ายของงานไม่ชัดเจนทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติในทุกด้าน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ต้องขาดทั้งงบประมาณในการสนับสนุนและขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตและการนำไปใช้อย่างชาญฉลาด (พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์. 2543: 117) ระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน แต่บุคลากรรับหน้าที่หลายตำแหน่ง จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (พระมหาสุรสิทธิ์ กระดานลาด. 2547: บทคัดย่อ) การจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาค่อนข้างจะขาดประสิทธิภาพทางการบริหารโดยเฉพาะในแง่ของการเอาใจใส่ของหน่วยงานระดับบนและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้กับผู้สอนน้อยเกินไป จำนวนคู่มือครูแต่ละรายวิชา มีไม่เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน ขาดแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณที่จะให้การสนับสนุนในการผลิตสื่อการสอน และการจัดซื้อสื่อการสอนที่ทันสมัย (เสนอห์ เจริญศักดิ์. 2547: 61)

จากสภาพปัญหาในการดำเนินการต่างๆ ที่กล่าวมาได้ส่งผลให้การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการบริหารโรงเรียนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งก่อให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กร สามารถบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางที่สังคมมุ่งหวังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตาม สถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษารoles of the administrator in the management of the Buddhist school, Plan Ordinary Education, Office of the Buddhist Religion, Group 1. In this study, the results of the study will make it possible to study the role of the administrator in the management of the Buddhist school, Plan Ordinary Education, Office of the Buddhist Religion, Group 1. This will be a basis for the promotion and development of the administrator to be able to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** ผู้วิจัยมุ่งศึกษารoles of the administrator in the management of the Buddhist school, Plan Ordinary Education, Office of the Buddhist Religion, Group 1. In this study, the results of the study will make it possible to study the role of the administrator in the management of the Buddhist school, Plan Ordinary Education, Office of the Buddhist Religion, Group 1. This will be a basis for the promotion and development of the administrator to be able to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately. This is to help the administrator to perform his duties and solve problems appropriately.

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 157 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2551 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 บรรพชิต

3.1.1.2 คฤหัสถ์

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.2.2 30-35 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 35 ขึ้นไป

3.1.3 การได้รับการฝึกอบรม

3.1.3.1 ต่ำกว่า 3 ครั้ง

3.1.3.2 3 ครั้งขึ้นไป

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 5-10 ปี

3.1.4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ตามขอบข่ายงานของผู้บริหาร 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.2.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

3.2.3 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

3.2.4 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

3.2.5 การประชาสัมพันธ์

3.2.6 การส่งเสริมเทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งกำหนดให้กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี และปราจีนบุรี

3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา โดยได้รับอนุญาตจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้วยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลัก และมีรายวิชาอื่นๆ ทางศาสนา เช่น ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ เป็นต้น

4. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินงานสนองงาน คณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษาจัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรทางศาสนา

5. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือเป็นผู้กำหนดในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน/โครงการ หรือวัตถุประสงค์รวมถึงการรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ 6 ด้าน ได้แก่

5.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจนสามารถนำไปสู่การบรรลุผลตามที่กำหนด และการบริหารอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติตนในการประสานความร่วมมือของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะกระบวนการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ

5.3 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์

โดยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจหรือความถนัดของบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5.4 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนในการฝึกฝน ลักษณะนิสัยของบุคคลทั้งทางกาย วาจา และใจบนพื้นฐานของความดีงาม ความถูกต้อง มีความเมตตา กรุณา มีความรักความสามัคคีต่อกัน มีความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เบียดเบียนกัน สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

5.5 การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติตนในการกำหนดแผนดำเนินงาน เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงกัน ระหว่างองค์การกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบการดำเนินงานขององค์การ และมีบทบาทในการเข้ามา ร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ

5.6 การส่งเสริมเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติตนในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยบริหารงานด้านการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และการแสดงผล ซึ่งอยู่ในลักษณะของระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีความสามารถพิเศษและทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการมีระบบและรูปแบบมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย

6. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง ลักษณะด้านชีวสังคมของผู้สอนที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่

6.1 สถานภาพ หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับฐานะหรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของครูผู้สอน จำแนกดังนี้

6.1.1 บรรพชิต

6.1.2 คฤหัสถ์

6.2 อายุ หมายถึง ช่วงอายุของครูผู้สอน จำแนกดังนี้

6.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

6.2.2 30-35 ปี

6.2.3 มากกว่า 35 ขึ้นไป

6.3 การได้รับการฝึกอบรม หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดขึ้น จำแนกดังนี้

6.3.1 ต่ำกว่า 3 ครั้ง

6.3.2 3 ครั้งขึ้นไป

6.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จำแนกดังนี้

6.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

6.4.2 5-10 ปี

6.4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากกรอบแนวคิดของจํานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2545: 172) ได้กำหนดบทบาทด้านการศึกษาของสงฆ์ ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาการศึกษาโดยตรง 2) ด้านการสนับสนุนการศึกษา 3) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม 4) การพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสังคม กองพุทธศาสนศึกษา (2550: 4) ได้กำหนดภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้ 1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เต็มตามศักยภาพ 3) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการ 4) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นศาสนทายาทที่ดี 5) ประสานสัมพันธ์กับวัด สถานศึกษา ชุมชน ในการจัดการศึกษา ร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการรณรงค์ 6) พัฒนาและจัดสภาพแวดล้อม ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมเพียงพอ และหลากหลาย 7) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับผู้เรียน 8) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน และ 9) ส่งเสริมวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และเน้นข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เสน่ห์ เจริญศักดิ์ (2547: 13-14) ได้จำแนกการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ และ 4) การบริหารทั่วไป และธีระ รุญเจริญ (2546: 20-21) ที่กำหนดบทบาทของผู้บริหาร ไว้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การประเมินผล 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ 6 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 4) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม 5) การประชาสัมพันธ์ และ 6) การส่งเสริมเทคโนโลยี และได้หาเอกสารงานวิจัย สนับสนุนเพิ่มเติมดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ศึกษาแนวคิดของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545: 32) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา และสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ นำความรู้ เทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัด

การศึกษามาใช้ในการบริหารงาน การเรียนการสอน เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ และการนำผลไปใช้ในด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ได้ศึกษาจากแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545: 12) กล่าวว่า ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามลำพังคนเดียว กอปรกับในปัจจุบันมีกระแสของการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์กร อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหาร ทั้งยังเป็นการแบ่งเบาภาระโรงเรียนได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ จิราพร ตั้งสุวรรณ (2546: 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมรูปแบบต่างๆ

3) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ได้ศึกษาจากแนวคิดของอนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์ (2546: 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

4) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ได้ศึกษาจากแนวคิดของ กรรยา รินสอน (2546: 4) กล่าวว่า การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารต่อวิชาชีพการบริหารในด้านรักเกียรติ ศักดิ์ศรี และศรัทธา การยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน การรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา การตรงต่อเวลา และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ขนนวนเวช (2540: 101) พบว่า ผู้บริหารและครูจะเน้นถึงความมีเมตตา กรุณา การเป็นคนที่มีความมีคุณธรรมและจริยธรรมนั้นจะต้องมีพฤติกรรม หรือการแสดงออกถึงความประพฤติทางด้านศีลธรรม ได้แก่ การมีเมตตา กรุณา การตอบแทนผู้มีพระคุณ ซึ่งเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่สังคมไทยต้องการ

5) การประชาสัมพันธ์ ได้ศึกษาจากแนวคิดของ วิจิตร อาวะกุล (2541: 17) กล่าวว่า ความพยายามของสถาบันที่จะแสวงหาความสัมพันธ์ความร่วมมือ และการสนับสนุนจากประชาชน ตลอดจนการธำรงไว้ซึ่งทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อสถาบันให้คงอยู่ต่อไป ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามกระบวนการ นโยบายวัตถุประสงค์และความเคลื่อนไหวของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชน สาธารณชนและประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิษรศรี ปลอดเปลี่ยว (นิภาพร สุนทรวิจารณ์. 2544: 5; อ้างอิงจาก อภิษรศรี ปลอดเปลี่ยว. 2533) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์จะช่วยให้การสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ ความเชื่อถือ เลื่อมใส ความนิยม มั่นใจในโรงเรียน สนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนดูแลช่วยเหลือ

6) การส่งเสริมเทคโนโลยี ได้ศึกษาจากแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง. (2548: 18) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้โลกก้าวสู่ยุคของไอซีทีด้วย การใช้คอมพิวเตอร์ทางด่วนสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ต โดยมีการใช้คอมพิวเตอร์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ไอซีทีจึงมีผลทำให้ชีวิตมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างยิ่งในทุกท้องถิ่นและทุกวงการโลก

2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด และงานวิจัย ดังต่อไปนี้

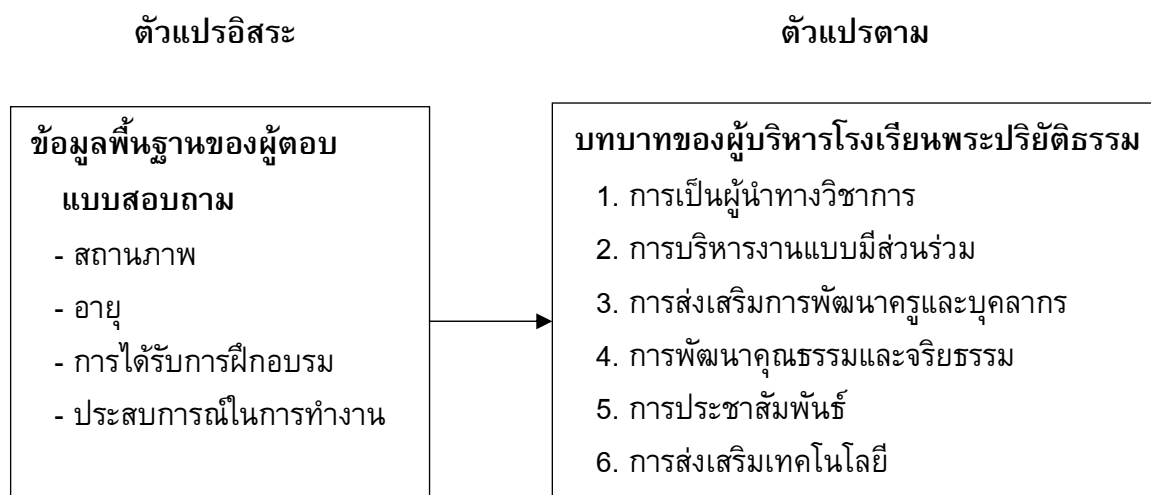
2.1 สถานภาพ ได้ศึกษาแนวคิดของ เกษร กิจจาภินันท์ (2537: 15) กล่าวว่า สถานภาพ คือ ฐานะตำแหน่งของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มคนในสังคมหรือฐานะตำแหน่งที่ได้จากการปฏิบัติตามหน้าที่ ตามบทบาทที่สถานภาพจะกำหนดให้บุคคลนั้นต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไรและต้องรับผิดชอบอย่างไรในสังคมนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล นาคเหล็ก (2535: บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพหรือตำแหน่งทางการบริหารที่ต่างกันของกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นในปัญหาไม่เหมือนกันโดยแสดงออกในการมองปัญหาเดียวกันต่างความคิดกัน ตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ทำให้มีความคิดแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการแสดงบทบาทหรือภารกิจแตกต่างกัน

2.2 อายุ ได้ศึกษาแนวคิดของ จิตติมา ฤทธิ์เลิศ (2549: 74) ผู้บริหารทุกวัยมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการพัฒนา การบริหารงานให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง ทรัพย์เกิด (2541: 90) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะมีลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่งซึ่งปฏิบัติคล้ายคลึงกันจึงให้นำความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารไปใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียนได้ใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน สามารถปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 การได้รับการฝึกอบรม ได้ศึกษาจากแนวคิดของ เดนแฮมและมิเชล (Denhem and Michael. 1981: 40) กล่าวว่า ครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มการรับรู้และความสามารถของครูตามสภาพที่เป็นจริงและมีความเชื่อมั่นในความรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องที่ได้ฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ จันบำรุง (2549: 82) พบว่า ผู้บริหารที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีหรือไม่ผ่านการอบรมดังกล่าว สามารถสื่อสารกันได้และข่าวสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ด้านการบริหารในปัจจุบันได้รับข้อมูลกันอย่างทั่วถึงเพราะมีสื่อต่างๆ มากมาย อาจทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารจึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ศึกษาจากแนวคิดของ มาลี จุฑา (2542: 57) กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้เกิดการพัฒนาชีวิต ดังนั้นการที่ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือได้ผ่านงานมามาก ย่อมรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรายุทธ โหมาศวิน (2546: 66) พบว่า ครูในโรงเรียนแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ก็มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากหลักการแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 นี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ของท่านผู้รู้และนักการศึกษาทั้งหลาย แล้วนำมาสังเคราะห์ จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการศึกษาดังนี้

1. การบริหารโรงเรียน

- 1.1 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน
- 1.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

- 2.1 ความเป็นมา
- 2.2 ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 2.3 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

- 3.1 ความหมายและความสำคัญบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
- 3.2 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 - 3.2.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.3 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 3.2.4 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
 - 3.2.5 การประชาสัมพันธ์
 - 3.2.6 การส่งเสริมเทคโนโลยี

4. ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

- 4.1 สถานภาพ
- 4.2 อายุ
- 4.3 การได้รับการฝึกอบรม
- 4.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน

การ์ธ ปูร์ณวัฒนกุล (2550: 27) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

จอร์จ และโจนส์ (George; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัย บทบาทและหน้าที่ทางการบริหาร

สมพงษ์ กล้าวิกรณ์ (2541: 20) กล่าวว่า การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์มีปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากร การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ และการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล

สมนึก นนธิจันทร์ (2538: 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่กิจกรรมนั้นจะเป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน คือมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจสั่งการ อีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติ หลักปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ส่วนการบริหารโรงเรียนนั้น มีนักวิชาการอธิบายไว้ ดังนี้ วิลาวัลย์ ไพโรจน์ (2540: 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติ ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีและมีความสุขในชีวิตตามสมควรแก่สภาพของคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 8) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคลากร ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนอันได้แก่ การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้

เสรี สงวนวงษ์ (2547: 15) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณ เพื่อให้เยาวชนที่มารับบริการด้านการศึกษา เป็นบุคคลที่ได้รับการพัฒนาใน 4 ด้าน คือ ด้านปัญญา ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างคนกับองค์กรเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน เทคนิควิธีการต่างๆ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนก็ย่อมต้องมีวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540: 4) เช่น

1. เพื่อให้งานด้านต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินได้ด้วยความสะดวกเรียบร้อย
2. เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน
4. เพื่อให้งานต่างๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นการสนองนโยบายของหน่วยงานรับผิดชอบระดับสูง
6. เพื่อเป็นการเตรียมการรับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา

1.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (สกุลรัตน์ กทมพาส. 2550: 19-20; อ้างอิงจาก บุญเลิศ เขียนวงศ์. 2543: 6-7) กล่าวว่า โรงเรียนควรมีกระบวนการบริหารงานดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด จะต้องมีความรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อหลักการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มองเห็นเป้าหมายของงานและผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ก็เปรียบเสมือนกันกับคนเรือที่เดินเรือ โดยปราศจากแผนที่และเข็มทิศไม่สามารถบอกลูกเรือว่ากำลังวิ่งไปในทิศทางใด ที่หมายอยู่ทางทิศไหน ทำให้เกิดการหลงทางได้ง่ายๆ
2. กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาครู โดยดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้ตรงกันกับผู้บริหาร แล้วร่วมกับคณะครูกำหนดมาตรการ และวิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
3. ให้ความสำคัญกับข้อมูลนักเรียน ผู้บริหารต้องดำเนินการให้มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กนักเรียนและครูเป็นประจำ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
4. การจัดการเรียนการสอนครู นำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของเด็กในชั้นเรียน โดยถือหลักการปฏิบัติ ดังนี้
 - 4.1 ครูวางแผนการสอนเป็นกลุ่ม กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละวิชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นสำคัญ
 - 4.2 ให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการบูรณาการในการเรียนการสอนในทุกวิชา ได้ตลอดเวลา ให้เป็นการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาและกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างสอนตามวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เด็กสามารถแสดงผลผลิตหรือความสามารถออกมาได้ในรูปของโครงการ อย่างน้อยคนละ 1 โครงการต่อภาคเรียน

4.3 ให้มีการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง โดยนำผลงานและพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกระหว่างเรียนเป็นเครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ แล้วรวบรวมไว้ในรูปของแฟ้มพัฒนาผู้เรียน

4.4 กำหนดให้มีการรายงานผลหรือจัดนิทรรศการแสดงผลการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละปี เสนอต่อผู้ปกครองหรือสาธารณชน

4.5 ทำโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนมากกว่าโรงสอน จัดสถานที่ บุคคล ตลอดทั้งอุปกรณ์และกิจกรรมภายในโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กนักเรียนตลอดเวลา และไม่จำกัดสถานที่ ตารางสอนยืดหยุ่นได้ตลอดเวลา

5. ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนเกิดขึ้นมากก็เพื่อทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน หากประชาชนไม่ต้องการโรงเรียนก็อยู่ไม่ได้ เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งที่สังคมกำหนดให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีบทบาทเป็นสถานที่ฝึกอบรมคนในสังคม ให้สามารถสืบทอดและรักษาค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคมนั้นๆ ตลอดทั้งเป็นสถานที่ฝึกหัดให้คนมีศักยภาพในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องถือว่าเป็นหน้าที่หนึ่งที่สำคัญที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนอง ต่อความต้องการลูกค้าได้ คือ ผู้ปกครองและประชาชนว่าเขาต้องการให้โรงเรียนผลิตสินค้าและบริการในลักษณะใด โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการและมาตรฐานที่ชุมชนและผู้ปกครองต้องการ เพื่อให้เกิดการผสมผสานทางความคิด และมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองต่อศักยภาพโรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะเป็นการส่งผลดีต่อการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาด้านต่าง ๆ

ส่วน ประสพ แส่นคำเครือ (วิลาวลัย ไพโรจน์. 2540: 19; อ้างอิงจาก ประสพ แส่นคำเครือ. 2535: 41) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งประกอบขึ้นด้วยบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานภายใต้กฎระเบียบจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดที่สุดและได้ประโยชน์สูงสุด จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นได้นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารโรงเรียนโดยทั่วไปสรุปให้เห็นองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนได้ว่าโรงเรียนในแง่มุมของการบริหารจะต้องเป็นองค์ประกอบอย่างน้อย 4 อย่าง คือ

1. คน ในโรงเรียนใดๆ ก็ตามจะต้องประกอบไปด้วยคนซึ่งแยกแยะได้เช่น ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้นำ คณะครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น ผู้ปกครองนักเรียนบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน

2. งาน ในโรงเรียนเมื่อมีคนต่างสถานภาพหลายระดับมาอยู่ร่วมกันแล้วจำเป็นต้องมีงานให้คนแต่ละฝ่ายทำ เช่น งานสังคม งานบริการ งานบริหาร

3. กติกา การบริหารจะขาดเสียซึ่งกติกากของการอยู่ร่วมกันไม่ได้ กติกาที่เห็นชัดเจนได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับ สิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นและเป็นกรอบให้คนทำงานร่วมกันได้อย่างอย่างมีระเบียบ

4. ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เวลา และเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่างๆ ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้แล้วโรงเรียนจะดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้เลย

จันทราณี สงวนนาม (2533: 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540: 133-134) ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่สำคัญ ประการหนึ่งคือการจัดองค์การ การจัดองค์การมีความหมายครอบคลุมถึงกระบวนการ จัดระบบและระเบียบการทำงาน ทั้งหมดภายในองค์การหรือหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้ให้ชัดเจน (Policy and Objective Setting)
2. กำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน (Type of Position)
3. ระบุขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
4. การแบ่งงานและการกำหนดงานที่ต้องการคนที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง (Division of Work and Specification)
5. การจัดสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
6. สร้างเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
7. วางขอบเขตในการควบคุมงาน (Span of Control)
8. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. จัดให้มีการประสานงาน (Coordination)

ส่วน ปรัชญา เวสารัชช์ (2545: 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดการศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สารเนื้อหาในการศึกษา ผู้จัดการศึกษามักจัดทำหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระ 2) ครูผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ได้แก่ ครูและอาจารย์ 3) สื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่จะเป็นสำหรับการจัดการศึกษา 4) รูปแบบวิธีการเรียนการสอน 5) ผู้บริหารและบุคคลที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา 6) เงินทุนสนับสนุนที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดผลตามเป้าหมาย 7) สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม 8) ผู้เรียนหรือผู้ศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นที่สุดของการจัดการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องวางแผนการบริหารจัดการ ร่วมกับบุคลากร มีการกำหนดตัวคนที่จะทำงาน กฎระเบียบที่ใช้ปฏิบัติ ตลอดถึงทรัพยากรทั้งหลาย โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรทางการศึกษา

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.1 ความเป็นมา

เสน่ห์ เจริญศักดิ์ (2547: 11-12) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็น การศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ ของคณะสงฆ์ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย และมหามกุฏราชวิทยาลัยเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาของคณะ สงฆ์ เนื่องจากการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยต้องอาศัยพื้นฐานวิชาการหลายสาขาประกอบกัน ขณะที่การศึกษาสงฆ์เป็นการศึกษาเฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการ เรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียน บาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดมีพระภิกษุสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์ โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนัก เรียนวัด โดยมีมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลี วิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้ว จะได้รับประกาศนียบัตร จากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พระภิกษุ สามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียน ประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่า การศึกษาธรรมและบาลี จะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระ ปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาการทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา และ ปฏิบัติศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบสังฆมนตรีว่าด้วย การศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสีย และกำหนดให้พระภิกษุ สามเณรเรียน พระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ (พระราชวรมนู. 2521: 355)

การประกาศยกเลิกระเบียบว่าด้วย โรงเรียนวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด เพื่อให้พระภิกษุ สามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามแผนใหม่ของคณะสงฆ์ แต่ปรากฏว่าพระภิกษุ สามเณรไม่นิยมเรียน เพราะไม่ได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้พากันเข้าชื่อ เป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎรของวัด ซึ่งตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบ เทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนั้นเกิดความสับสนเป็น อันมาก ดังนั้นกรมการศาสนาร่วมกับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควร จะตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชา ธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป และให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง กระทรวง ศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก

สามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อให้พระภิกษุสามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยเทียบชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ จัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณร ที่จะศึกษาโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวินัยพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา หลักสูตรที่โรงเรียนจัดขึ้นและจบในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งให้พระภิกษุ สามเณร มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามสมณเพศ ช่วยให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์มุ่งพระภิกษุสามเณร ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ/หรือในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป (กมล รอดคล้าย. 2532: 27)

ในระยะเริ่มแรก มีเจ้าอาวาสวัด จำนวน 51 แห่ง รายงานเสนอขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อกรมการศาสนา ในปี พ.ศ. 2551 มีการตั้งโรงเรียนทั่วประเทศเป็น 399 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 216 โรง โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 153 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 30 โรง มีครูผู้สอนจำนวน 4,762 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 1,032 รูป/คน และมีนักเรียนจำนวน 56,003 รูป เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 42,133 รูป และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 13,870 รูป (กองพุทธศาสนศึกษา. 2551ข: ออนไลน์)

2.2 ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันระหว่างแผนกโลก คือ วิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และการจัดการเรียนการสอนแผนกธรรม และแผนกบาลี โดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลี ได้มีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายและความสำคัญ ดังนี้

กองพุทธศาสนศึกษา (2551ก: 111) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

พระราชวรมนี (2521: 335) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีและแผนกธรรม เป็นการศึกษาหลักของพระภิกษุ สามเณร หรือเป็นศาสนศึกษาที่จะดำรงพระพุทธศาสนาให้วัฒนาสถาพรสืบไป ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญนั้น เป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมควบไปกับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาของรัฐ ซึ่งเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์

สมชาย บัวเล็ก (2535: 4) สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาชนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขมาช้านานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน แม้ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจะได้มีการปฏิรูประบบการศึกษา มีการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 สายอย่างชัดเจน คือ สายสามัญและอาชีวระบบหนึ่ง และสายพระปริยัติธรรมอีกระบบหนึ่ง โดยที่สายสามัญเป็นหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่จะจัดบริการให้กับประชาชนทั่วไป ใช้โรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษา ส่วนสายพระปริยัติธรรมยังคงเป็นระบบเดิมที่จัดการศึกษาให้กับพระภิกษุ สามเณร โดยใช้วัดเป็นสถานศึกษา

สุภาพร มากแจ้ง; และ สมปอง มากแจ้ง (2542: 3) ปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุ สามเณร ให้ได้ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลัก โดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก มีทั้งสิ้น 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หลักสูตรปริยญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ซึ่งทั้ง 4 หลักสูตรนี้ จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลักสูตร คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จัดเป็นการศึกษา พระปริยัติธรรม และกลุ่มที่เป็นหลักสูตรที่ศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาพร้อมกับวิชาสามัญอื่นๆ ได้แก่ หลักสูตรมหาวิทยาลัยสงฆ์ และหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมประยุกต์

ทศพร น้อมวงศ์ (2547: 14) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณร และหลักสูตรพระปริยัติธรรมก็เป็นหลักสูตรที่จุดมุ่งหมายของการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุ สามเณร มีความรู้และทักษะในวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546: 1-2) สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการพิจารณาของกระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การเรียนการสอนมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชน ครู และบุคลากรเป็นลูกจ้างของโรงเรียน กรมการศาสนาเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นรายหัว กรมการศาสนา ได้กำหนดนโยบายขึ้นเป็นแนวปฏิบัติในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ว่าด้วย การปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 362 โรงให้มีคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายในปี พ.ศ. 2544 แต่กรมการศาสนาไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุขาดงบประมาณ ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง

ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าวได้ขึ้นตรงต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2545

2.3 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานธุรการ งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ โดยเฉพาะการบริหารนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร การควบคุมดูแล และการติดตามประเมินผล โดยอาศัยทรัพยากร ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

กมล รอดคล้าย (2535: 26-27) การจัดการศึกษาตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไปอย่างกว้างขวาง เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการทางโลก สามารถเป็นผู้ชี้แนะในด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่สังคมได้ดียิ่งขึ้นและยังเป็นการช่วยให้ผู้ที่ขาดโอกาสที่จะเข้าศึกษาในระบบได้ศึกษาทางด้านสามัญ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ ในหลักสูตรจัดให้มีวิชาสามัญที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณร ที่จะได้ศึกษาโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยควบคู่กับวิชาพระปริยัติธรรม อันเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานของพระพุทธศาสนาประกอบด้วย วิชาภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา

กิตติ ธีรคันต์ (2539: 32) ได้จำแนกการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไข การเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกครูเข้ามาทำการสอน การปฐมนิเทศ การอบรมครูประจำการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลงานของครู
3. การบริหารงานธุรการและการเงิน ได้แก่ งานที่ประกอบด้วยงานสารบรรณ งานทะเบียนงานสารสนเทศ งานการเงินและบัญชี
4. การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การดัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ เหมาะสม สะดวกสบายกับการเรียนของนักเรียน ตลอดจนครูคณงาน และผู้มาติดต่อให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควร
5. การบริหารงานกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดการแนะแนว รวมทั้งการปฐมนิเทศ การให้ความสะดวกและสวัสดิการแก่นักเรียน เช่น การจัดที่รับประทานอาหาร การจัดกิจกรรมนักเรียน การควบคุมความประพฤติของนักเรียน รวมทั้งการรักษาระเบียบวินัย

6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การเผยแพร่พระพุทธศาสนา และข่าวสารต่าง ๆ ด้านหลักธรรมในพระพุทธศาสนาตลอดจนนโยบาย และจุดประสงค์ของโรงเรียน ให้แก่ชุมชนทราบ และในขณะเดียวกันนั้นทางโรงเรียนก็จะได้ทราบความคิด ความต้องการของ ชุมชนอีกด้วย เพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย

การบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น เสน่ห์ เจริญศักดิ์ (2547:13) ได้ จำแนกการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
4. การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การดำเนินธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนงานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา งานบริการสาธารณะ ฯลฯ

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นเรื่องของวัดเอง กรมการศาสนาภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ทำหน้าที่ เพียงอนุมัติการจัดตั้งและให้การส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเหล่านี้มิได้เป็นโรงเรียนของกรมการ ศาสนาโดยตรงเหมือนกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติแต่มีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก่อนปี 2535 มี 4 หน่วยงาน คือ สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ กรมการศาสนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์ครูพระปริยัตินิตเทศประจำจังหวัด สำหรับหน่วยงานที่ให้ความสนับสนุนด้านวิชาการ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะให้ความช่วยเหลือและส่งเสริม ได้แก่ หน่วยงานนิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กิตติ ธีรศักดิ์. 2539: 14)

ปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ได้แก่ มหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังแผนภูมิโครงสร้างต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ที่มา: พระอุดร คงทอง. (2549). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ : หน้า 12

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2551ก: ออนไลน์) พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรีอยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ

การบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจาก อาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับ สอนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับ ดังนี้

- สมัยกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยา มีราชบัณฑิต และหมื่นราชสังฆการี รับมอบหมาย การกิจด้านการศาสนา

- ต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต

พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ให้ตั้ง กรมศึกษาธิการ ขึ้นดูแลโรงเรียนต่างๆ ในขณะนั้น

พ.ศ. 2435 รวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรม ศึกษาธิการ เป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 “ประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง” ให้ราษฎรมีความรับผิดชอบ และให้รู้จัก การประกอบอาชีพ ในทางสุจริต โดยให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้สั่งสอนอบรม (พ.ศ. 2442 กระทรวง มหาดไทย ได้โอนหน้าที่การอุดหนุนการศึกษา ให้กระทรวงธรรมการตามเดิม)

พ.ศ. 2445 ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121” ซึ่งมีบัญญัติ ให้พระสงฆ์ทุกระดับ มีหน้าที่บำรุงการศึกษาในวัดอีกด้วย

พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีการปรับปรุง ตำแหน่งหน้าที่ ในกระทรวงธรรมการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีกองบัญชาการและแบ่งกรมใหญ่มี หัวหน้าเป็นอธิบดี 2 กรม คือ กรมธรรมการ และ กรมศึกษาธิการ และใน 2 กรมดังกล่าว ก็มีกรม เล็กๆ ซึ่งหัวหน้ามีตำแหน่งเป็นเจ้ากรมอยู่ในสังกัด คือ กรมสังฆการี กรมพระอาราม กองอธิกรณ์ ขึ้นอยู่กับกรมธรรมการ ส่วนกรมราชบัณฑิต กรมวิสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา ขึ้นกับกรม ศึกษาธิการ

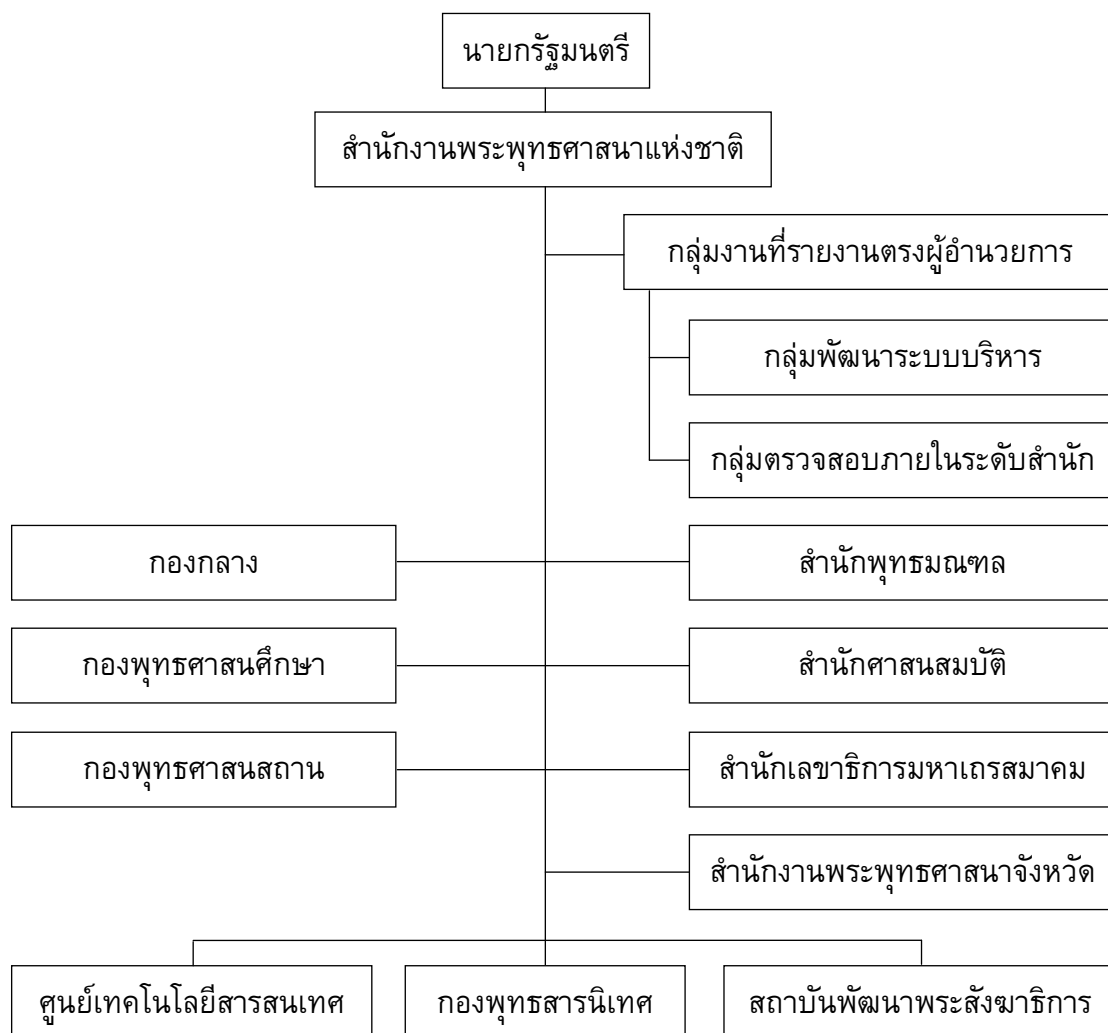
พ.ศ. 2462 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และโปรดให้ ย้ายกรมธรรมการ ไปรวมอยู่ในพระราชสำนักตามประเพณีเดิมซึ่งรวมกรมสังฆการีอยู่ด้วยกันไป สังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษาไม่ควรจะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2469 เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงธรรมการ อีกครั้งหนึ่ง และย้ายกรมธรรมการ ซึ่งรวม กรมสังฆการีอยู่ด้วยกัน ไปสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ “โดยที่ทรงพระราชดำริว่า การศึกษา ไม่ควรที่จะแยกจากวัด”

พ.ศ. 2474 มีการเปลี่ยนแปลงราชการในกระทรวงธรรมการและกรมสังฆการีเข้าด้วย เช่นเดิม กรมธรรมการยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการเรื่อยมา แม้ภายหลังสมัยเปลี่ยนแปลงการ ปกครอง

พ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อ กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา

พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิมออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ในทุกวันนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ที่มา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2551ข). โครงสร้างส่วนราชการ : ออนไลน์

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กองพุทธศาสนศึกษา (2547: 15) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐโดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ ค้ำครองและส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนา โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทย์ฐานะผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหาร การปกครอง คณะสงฆ์
- (3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- (4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา
- (5) ดูแลรักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- (6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- (7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กองพุทธศาสนศึกษา

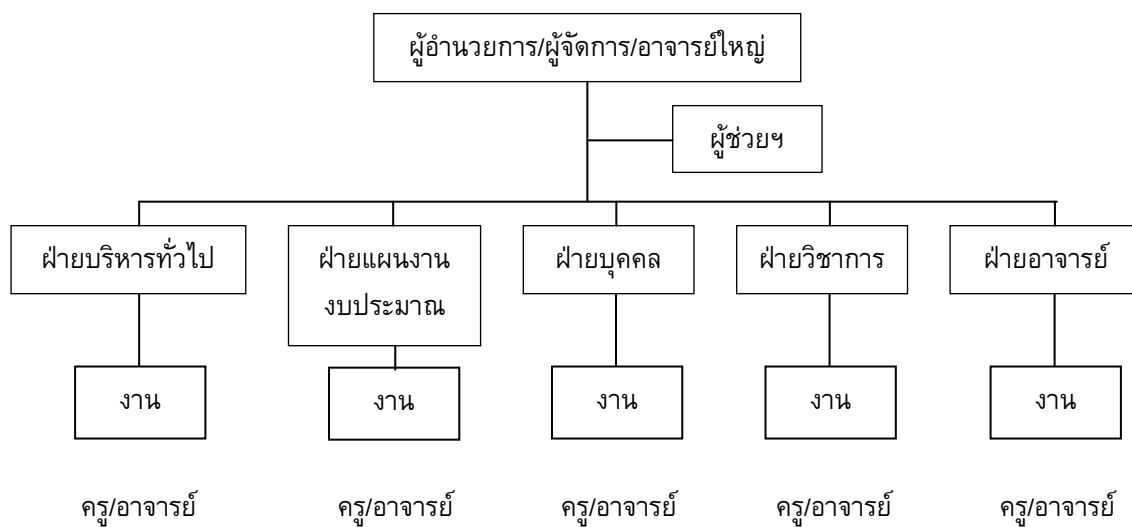
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของกองพุทธศาสนศึกษาในการกำกับดูแล ให้การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ดำเนินการการจัดตั้ง ยุบรวม ยกเลิก ส่งเสริม อุดหนุนงบประมาณ วางแผนพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน ตรวจสอบ และควบคุม ดูแลมาตรฐานการดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การประสานการดำเนินงานกับกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภูมิกองพุทธศาสนศึกษา

ที่มา: กองพุทธศาสนศึกษา. (2547). *ปฏิทินการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2547* : หน้า 17

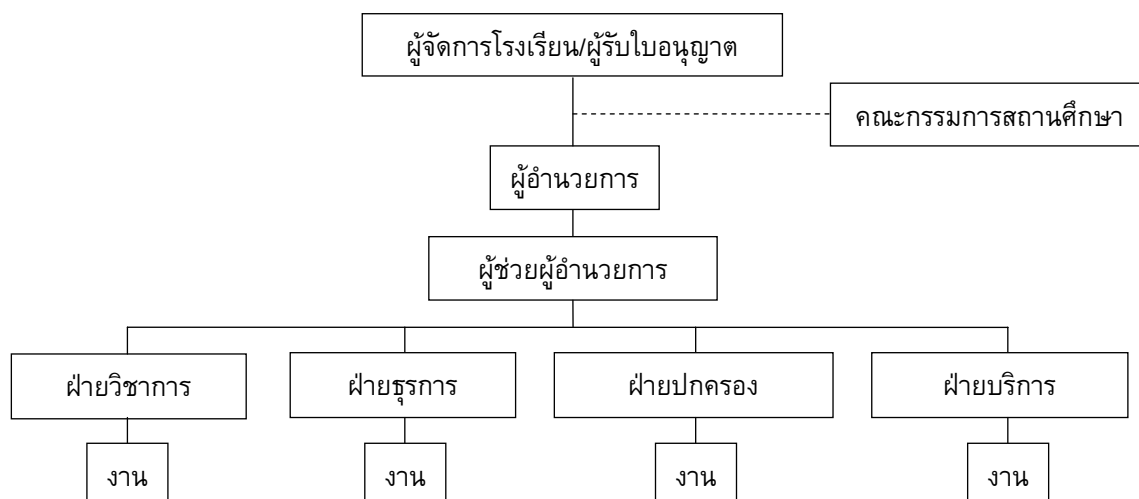
โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะดังนี้



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ที่มา: สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. (2542). การศึกษาสภาพการจัดการศึกษา
ของคณะสงฆ์ : หน้า 34

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนั้น มีโครงสร้างการบริหารคล้ายกันกับโรงเรียนสายสามัญทั่วไปต่างเพียงรูปแบบของโครงสร้าง เพราะแต่ละโรงเรียนมีรูปแบบการทำงานแตกต่างกันออกไป อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านขนาดหรือด้านบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ โครงสร้างการบริหารจึงมีความสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งหากโรงเรียนใดมีโครงสร้างที่ชัดเจน สามารถช่วยลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานลงไปได้ เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อแต่งตั้งมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล การมีสายงานของการทำงานตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมส่งผลให้การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบันจึงมีลักษณะ ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ที่มา: โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล. (2549). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล : หน้า 4.

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามระเบียบกรรมการศาสนาว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งกำหนดให้กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม และปทุมธานี ได้แก่

- 1.โรงเรียนวชิรมกุฏ วัดมกุฏกษัตริยาราม แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร กรุงเทพฯ
- 2.โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร. วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ
- 3.โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง วัดศรีบุญเรือง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ
- 4.โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ
- 5.โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา วัดสุทธาวาส แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ
- 6.โรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา วัดกาญจนสิงหาสน์ แขวงคลองชักพระ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ
- 7.โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพรหมรังษี วัดพรหมรังษี แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ
- 8.โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล วัดธรรมมงคล แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ
- 9.โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดเวตวันธรรมาวาส วัดเวตวันธรรมาวาส แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
- 10.โรงเรียนวัดผ่องพลอยวิริยาราม วัดผ่องพลอยวิริยาราม แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ
- 11.โรงเรียนวัดเสนหา วัดเสนหา ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
- 12.โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา วัดมหาสวัสดิ์นาคพุฒาราม ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม
- 13.โรงเรียนวัดโกเมศรัตนาราม วัดโกเมศรัตนาราม ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
- 14.โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ ตู้ปณ.53 ปณจ. กบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: 176-177) ได้เสนอแนะไว้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนการศึกษาพื้นฐานสำหรับสงฆ์ในความดูแลของคณะสงฆ์ร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเขตพื้นที่การศึกษา เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล เช่นเดียวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่นๆ ตามข้อกำหนดในมาตรา 14 (2) มาตรา 31 มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 38 ดังรายละเอียดดังนี้

มาตรา 14 ...สถาบันศาสนา...ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณีดังต่อไปนี้... (2) เงินอุดหนุนจากรัฐ สำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กฎหมายที่กำหนด

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

มาตรา 33 สภาการศึกษาทำหน้าที่ (1) พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ (2) พิจารณาการเสนอนโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนตาม (1) (3) พิจารณาเสนอนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา (4) ดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาตาม (1) (5) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้...

มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน...

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา...

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน...ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน...ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล...สถาบันศาสนา...ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: จ-ฉ) แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบของวัดและพระสงฆ์ในระดับนโยบายประกอบด้วย

1. ด้านรูปแบบ

สนับสนุนให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ เป็นโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสงฆ์ ในความดูแลของคณะสงฆ์ร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตพื้นที่การศึกษา เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนการกุศลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ด้านการบริหารจัดการ

1) กำหนดให้ผู้บริหาร และบุคลากรของโรงเรียนทั้ง 2 ประเภท เป็นบุคลากรวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา เพื่อพัฒนามาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐานทางด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 53 วรรคสอง

2) ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เป็นรูปแบบเดียวกับโรงเรียนเอกชนการกุศล โดยให้มีฆราวาสและชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทอื่นๆ

3) ส่งเสริมให้ใช้หลักการประสาน 3 ประสาน บ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) ในการจัดการศึกษา

แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น เป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้เพิ่มในส่วนของหลักสูตร เฉพาะหรือหลักสูตรท้องถิ่นเข้าไป เช่น ภาษาบาลี ศาสนปฏิบัติ ธรรมวินัย และหลักสูตรอื่นๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน กิตติ ธีรศักดิ์ (2539: 16-17) กล่าวว่า หลักสูตรของพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีพุทธศักราช 2521 มี 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 3 ปี หรือ 6 ภาคเรียน ผู้เรียนจะต้องเรียนรวมวิชาทั้งสิ้น ให้ครบ 96 หน่วยการเรียนรู้ โดยแยกเป็นวิชาบังคับ จำนวน 78 หน่วยการเรียนรู้ และวิชาเลือกเสรี จำนวน 18 หน่วยการเรียนรู้

วิชาที่เรียนจำแนกเป็น วิชาสามัญ 6 หมวด ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา สุขศึกษา และวิชาปรีชา 4 หมวด ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรม วินัย ศาสนปฏิบัติ และศาสนศิลป์

2. หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียน 3 ปี หรือ 6 ภาคเรียน ผู้เรียน จะต้องเรียนรวมวิชาทั้งสิ้นให้ครบ 81 หน่วยการเรียนรู้ โดยแยกเป็นวิชาบังคับ จำนวน 42 หน่วยการเรียนรู้ และวิชาเสรี จำนวน 39 หน่วยการเรียนรู้

วิชาที่เรียนจำแนกเป็น วิชาสามัญ 6 หมวด ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา สุขศึกษา และวิชาปรีชา 4 หมวด ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรม วินัย ศาสนปฏิบัติ และศาสนศิลป์

หลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2534 และหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2534 ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุ สามเณร มีความรู้ทักษะในวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญ พระภิกษุสามเณรที่เรียนในแต่หลักสูตรจะต้องลงวิชาเรียนและจำนวนหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้จบหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด โดยมีการประเมินผลการเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย พุทธศักราช 2534

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (กองพุทธศาสนศึกษา. 2550: 1-9) ได้ให้แนวทางการจัดการศึกษา ดังรายละเอียด ดังนี้

ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน กอปรกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มี

จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาสาระ และกระบวนการการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ที่กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี

ด้วยวิสัยทัศน์ของรัฐที่เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างคน สร้างงาน เพื่อช่วยกอบกู้วิกฤติเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นการสร้างชาติให้มั่นคงได้อย่างยั่งยืน เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างชาติ ปรับโครงสร้างและระบบการศึกษา ยึดหลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเสมอภาค ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและเชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างคน บูรณาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในการปฏิรูปการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างงาน สร้างเยาวชนให้มีความรู้คู่กับการทำงาน กระทรวงศึกษาธิการโดยอาศัยอำนาจตามความในบทเฉพาะกาลมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงเห็นสมควรให้มีหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กล่าวคือ เป็นหลักสูตรแกนกลางที่มีโครงสร้างหลักสูตรยืดหยุ่น กำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นในภาพรวม 12 ปี สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นช่วงชั้นละ 3 ปี จัดเฉพาะส่วนที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาจัดทำสาระในรายละเอียดเป็นรายปีหรือรายภาคให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

การจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และสังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความรู้และทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

สมดุลยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์การใช้ภูมิปัญญา ความรู้ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

สถานศึกษาควรที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ เจริญสถานการณ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ ได้สัดส่วนอย่างสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และความสามารถเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์ได้ทุกกระบวนการศึกษา

อนึ่ง เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาต้องมีการประสานสัมพันธ์ และร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สถานศึกษายังจำเป็นต้องสนับสนุน ส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ครอบคลุม หลักสูตรอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาไปสู่หลักสูตร แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คู่มือครู เอกสารประกอบหลักสูตรกลุ่มสาระต่างๆ แนวทางการวัดและประเมินผล การจัดระบบแนะแนวในสถานศึกษา การวิจัยในสถานศึกษาให้ประชาชนทั่วไป ผู้ปกครอง และผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและรับทราบบทบาทของตนในการพัฒนาตนเองและสังคม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุ สามเณร กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงได้จัดทำ “แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นแนวทางในการใช้หลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการบริหารหลักสูตรให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น สังคม และกฎระเบียบวินัยของทางสงฆ์ เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนได้เป็นศาสนทายาทที่ดีของวงการคณะสงฆ์ และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งทางโลกและทางธรรมต่อไป

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่ดี เป็นผู้นำด้านศาสนธรรม และศาสนพิธี สืบสานวัฒนธรรมประเพณี สามารถประยุกต์หลักธรรม และองค์ความรู้ มาใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ภารกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เต็มตามศักยภาพ
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นศาสนทายาทที่ดี
5. ประสานสัมพันธ์กับวัด สถานศึกษา ชุมชน ในการจัดการศึกษา ร่วมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการรณรงค์
6. พัฒนาและจัดสภาพแวดล้อม ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมเพียงพอ และหลากหลาย
7. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
8. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน
9. ส่งเสริมวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และเน้นข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ที่พึงประสงค์ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสมณสาธูป อยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่หลักธรรมได้อย่างถูกต้อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับสมณสาธูป
2. ผู้เรียนมีความสำรวมกาย วาจา มีบุคลิกภาพที่ดี
3. ผู้เรียนเห็นคุณค่า ศรัทธาในพระพุทธศาสนา และมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นศาสนทายาท
4. ผู้เรียนมีความสามารถเผยแผ่หลักธรรมทางพุทธศาสนา
5. ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
6. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญูกตเวทิต์
7. ผู้เรียนมีความประหยัด รู้จักใช้ทรัพยากรสิ่งของของตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า และพอประมาณ

8. ผู้เรียนมีความอดทนอดกลั้น
9. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม พัฒนาสิ่งแวดล้อม และภูมิใจในภูมิปัญญาไทย
10. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์
11. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
12. ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และการเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย ที่เหมาะสมกับสมณสาธูป
13. ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา
14. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ในการวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์คุณค่า ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดต่อดนตรีอย่างอิสระเหมาะสมกับสมณสาธูป

ตาราง 1 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เวลาเรียน (ชั่วโมง) ปี					
	ม.1		ม.2		ม.3	
	พื้นฐาน	เพิ่มเติม	พื้นฐาน	เพิ่มเติม	พื้นฐาน	เพิ่มเติม
1) สาระการเรียนรู้พื้นฐาน						
1.1 ภาษาไทย	120		120		120	
1.2 คณิตศาสตร์	120		120		120	
1.3 วิทยาศาสตร์	120		120		120	
1.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	120		120		120	
1.5 สุขศึกษา และพลศึกษา	40		40		40	
1.6 ศิลปะ	40		40		40	
1.7 การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	80		80		80	
1.8 ภาษาต่างประเทศ	80		80		80	
รวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน	720		720		720	
2) สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม						
2.1 กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
- ศาสนปฏิบัติ		40		40		40
- ธรรมวินัย		40		40		40
2.2 กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ						
- ภาษาบาลี		80		80		80
2.3 กลุ่มสาระอื่นๆ		160		160		160
รวมสาระเพิ่มเติม		320		320		320
3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน						
- กิจกรรมแนะแนว	40		40		40	
- กิจกรรมชุมนุม	40		40		40	
- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	40		40		40	
- กิจกรรมของสงฆ์	40		40		40	
รวมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	160		160		160	
รวมเวลาเรียน	1200		1200		1200	

ตาราง 2 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 ชั้นปีที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนที่ 1 (วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เวลาเรียน/หน่วยกิต/ชั่วโมง/ภาคเรียน							
	ภาคเรียนที่ 1				ภาคเรียนที่ 2			
	พื้นฐาน		เพิ่มเติม		พื้นฐาน		เพิ่มเติม	
	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.
1) สาระการเรียนรู้พื้นฐาน								
1.1 ภาษาไทย	1.0	40			1.0	40		
1.2 คณิตศาสตร์	1.0	40			1.0	40		
1.3 วิทยาศาสตร์	1.5	60			1.5	60		
1.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1.0	40			1.0	40		
1.5 สุขศึกษา และพลศึกษา	0.5	20			0.5	20		
1.6 ศิลปะ	0.5	20			0.5	20		
1.7 การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	1.0	40			1.0	40		
1.8 ภาษาต่างประเทศ	1.0	40			1.0	40		
รวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน	7.5	300			7.5	300		
2) สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม								
2.1 คณิตศาสตร์			2.0	80			2.0	80
2.2 วิทยาศาสตร์			5.0	200			5.0	200
2.3 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ศาสนปฏิบัติ			0.5	20			0.5	20
- ธรรมวินัย			0.5	20			0.5	20
2.4 ภาษาต่างประเทศ								
- ภาษาอังกฤษ			1.0	40			1.0	40
- ภาษาบาลี			1.0	40			1.0	40
รวมสาระเพิ่มเติม			10.0	400			10.0	400
3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน								
- กิจกรรมแนะแนว		20				20		
- กิจกรรมชุมนุม		20				20		
- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม		20				20		
- กิจกรรมส่งเสริม		20				20		
รวมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		80				80		
รวมจำนวนหน่วยกิตพื้นฐาน/เพิ่มเติม	7.5		10.0		7.5		10.0	
รวมหน่วยกิต	17.5				17.5			
รวมเวลาเรียน/ภาคเรียน	780				780			

ตาราง 3 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 ชั้นปีที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนที่ 2 (ศิลป์-ภาษา)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เวลาเรียน/หน่วยกิต/ชั่วโมง/ภาคเรียน							
	ภาคเรียนที่ 1				ภาคเรียนที่ 2			
	พื้นฐาน		เพิ่มเติม		พื้นฐาน		เพิ่มเติม	
	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.
1) สาระการเรียนรู้พื้นฐาน								
1.1 ภาษาไทย	1.0	40			1.0	40		
1.2 คณิตศาสตร์	1.0	40			1.0	40		
1.3 วิทยาศาสตร์	1.5	60			1.5	60		
1.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1.0	40			1.0	40		
1.5 สุขศึกษา และพลศึกษา	0.5	20			0.5	20		
1.6 ศิลปะ	0.5	20			0.5	20		
1.7 การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	1.0	40			1.0	40		
1.8 ภาษาต่างประเทศ	1.0	40			1.0	40		
รวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน	7.5	300			7.5	300		
2) สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม								
2.1 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ศาสนปฏิบัติ			0.5	20			0.5	20
- ธรรมวินัย			0.5	20			0.5	20
2.2 ภาษาต่างประเทศ								
- ภาษาอังกฤษ			1.0	40			1.0	40
- ภาษาบาลี			1.5	60			1.5	60
2.3 กลุ่มสาระเพิ่มเติมอื่นๆ			4.5	180			4.5	180
รวมสาระเพิ่มเติม			8.0	320			8.0	320
3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน								
- กิจกรรมแนะแนว		20				20		
- กิจกรรมชุมนุม		20				20		
- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม		20				20		
- กิจของสงฆ์		20				20		
รวมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		80				80		
รวมจำนวนหน่วยกิตพื้นฐาน/เพิ่มเติม	7.5		8.0		7.5		8.0	
รวมหน่วยกิต	15.5				15.5			
รวมเวลาเรียน/ภาคเรียน	700				700			

ตาราง 4 หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 ชั้นปีที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) แผนที่ 3 (ศิลป์-พุทธศาสตร์)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เวลาเรียน/หน่วยกิต/ชั่วโมง/ภาคเรียน							
	ภาคเรียนที่ 1				ภาคเรียนที่ 2			
	พื้นฐาน		เพิ่มเติม		พื้นฐาน		เพิ่มเติม	
	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.	นก.	ชม.
1) สาระการเรียนรู้พื้นฐาน								
1.1 ภาษาไทย	1.0	40			1.0	40		
1.2 คณิตศาสตร์	1.0	40			1.0	40		
1.3 วิทยาศาสตร์	1.5	60			1.5	60		
1.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1.0	40			1.0	40		
1.5 สุขศึกษา และพลศึกษา	0.5	20			0.5	20		
1.6 ศิลปะ	0.5	20			0.5	20		
1.7 การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	1.0	40			1.0	40		
1.8 ภาษาต่างประเทศ	1.0	40			1.0	40		
รวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน	7.5	300			7.5	300		
2) สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม								
2.1 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ศาสนปฏิบัติ			2.0	80			2.0	80
- ธรรมวินัย			2.0	80			2.0	80
2.2 ภาษาต่างประเทศ								
- ภาษาบาลี			2.5	100			2.5	100
2.3 กลุ่มสาระเพิ่มเติมอื่นๆ			2.0	80			2.0	80
รวมสาระเพิ่มเติม			8.5	340			8.5	340
3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน								
- กิจกรรมแนะแนว		20				20		
- กิจกรรมชุมนุม		20				20		
- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม		20				20		
- กิจกรรมของสงฆ์		20				20		
รวมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		80				80		
รวมจำนวนหน่วยกิตพื้นฐาน/เพิ่มเติม	7.5		8.5		7.5		8.5	
รวมหน่วยกิต	16.0				16.0			
รวมเวลาเรียน/ภาคเรียน	720				720			

การวัดผลประเมินผล

ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น จำเป็นต้องมีการวัดผลประเมินผล เพื่อต้องการทราบผลของระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น กองพุทธศาสนศึกษา (2550: 151-154) ได้กำหนดการวัดผลประเมินผล ดังนี้

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

การวัดผลประเมินผลตามแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เน้นการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายมุ่งวัดผลประเมินผลทั้งกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ วัดผลประเมินผลทั้งระดับชั้นเรียนและระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลระดับชั้นเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายของการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นการประเมินที่พัฒนาและปรับปรุง ผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผลทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิธีการจัด เกณฑ์การวัดผลประเมินผล เพื่อให้การวัดผลประเมินผลมีความเที่ยงตรง สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนได้จริง

2. การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียน การสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระอื่นๆ ตามที่กระทรวงศึกษากำหนดต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 12 ปี ผู้เรียนสามารถจบการศึกษาได้ 2 ช่วง คือ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถือว่า จบการศึกษาก่อนบังคับ และจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือว่า จบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดดังนี้

1. เกณฑ์การผ่านการศึกษาระหว่างชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

1.1 ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.2 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.4 ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2. เกณฑ์การผ่านการศึกษาระหว่างชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2.1 ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.3 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.4 ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

เกณฑ์การตัดสินผลการเรียน

การตัดสินผลการเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินความสำเร็จในการเรียน การผ่านระดับชั้น การผ่านช่วงชั้น การจบหลักสูตร การเข้ารับการศึกษาต่อ การสมัครเข้าทำงาน และใช้เป็นหลักฐานเพื่อดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนทุกคนต้องได้รับการตัดสินให้ “ผ่าน” เกณฑ์มาตรฐาน 4 เกณฑ์ ดังนี้

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม

1.1 ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

1.2 ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้สาระการเรียนรู้วิชาธรรมวินัย บาลี และศาสนาปฏิบัติ

1.3 การประเมินผลสาระการเรียนรู้ การตัดสินผลการเรียนนั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ให้จัดระดับผลการเรียนและการรายงานผลการประเมิน ใช้ระดับผลการเรียนแบบตัวเลข โดยแบ่งเป็น 8 ระดับคือ

ระดับผลการเรียน	ความหมาย	ช่วงคะแนนเป็นร้อยละ
4	ผลการเรียนดีเยี่ยม	80-100
3.5	ผลการเรียนดีมาก	75-79
3	ผลการเรียนดี	70-74
2.5	ผลการเรียนค่อนข้างดี	65-69
2	ผลการเรียนน่าพอใจ	60-64
1.5	ผลการเรียนพอใช้	55-59
1	ผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ	50-54
0	ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์	0-49

1.4 ผู้เรียนที่ได้ผลการประเมินรายวิชาใดๆ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด หรือ “0” หรือ “ต่ำกว่าร้อยละ 50” ผู้ปกครองต้องติดตามผู้เรียนให้เข้ารับการแก้ไขซ่อมเสริมจนได้ระดับผลการเรียน “ไม่น้อยกว่า 1” หรือ “สูงกว่าร้อยละ 50” หรือผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ ที่สถานศึกษากำหนด

1.5 ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 และสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในระดับ “ผ่าน” ทุกรายวิชา จึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านระดับชั้นและการผ่านช่วงชั้น

1.6 ช่วงชั้นที่ 3 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ประเมินผลการเรียนเป็นรายปี

1.7 ช่วงชั้นที่ 4 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ประเมินผลการเรียนเป็นรายภาค

2. การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ

2.2 คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กำหนดเกณฑ์การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ แล้วมอบหมายผู้สอนดำเนินการ

2.3 ผู้สอนมอบหมายผู้เรียนให้ไปศึกษาเรื่องหนึ่งด้วยตนเอง ทำโครงการเลือกชิ้นงาน หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ เมื่อผ่านความเห็นชอบแล้วให้เก็บผลงานไว้ใน Portfolio

2.4 ผู้เรียนต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ ตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านระดับชั้น และการผ่านช่วงชั้น

3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.1 คณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษามีหน้าที่กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้สอดคล้องกับปัญหาความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสร้างเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา เช่น คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสันติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ชุมชน และสังคมโลก โดยคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้นอาจซ้ำหรือแตกต่างจากคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะตามมาตรฐานหลักสูตรโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสมณสาธูป

3.2 แนวการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์กำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

“ดีเยี่ยม” ดย หมายถึง มีพฤติกรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

“ดี” ด หมายถึง มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถานศึกษากำหนด

“ควรปรับปรุง” ป หมายถึง มีพฤติกรรมบางประการที่ต้องปรับปรุง

3.3 ผู้เรียนที่ได้รับผลการประเมิน “ควรปรับปรุง” เป็นผู้ “ไม่ผ่าน” ต้องเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามแนวทางที่สถานศึกษากำหนด และได้รับผลการประเมินในระดับ “ดี” ขึ้นไปจึงถือว่า “ผ่าน”

3.4 ผู้เรียนต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาครบถ้วน จึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านระดับชั้น และการผ่านช่วงชั้น

4. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.1 สถานศึกษามีหน้าที่กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และแนวทางในการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนแต่ละคน

4.2 ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาของการจัดกิจกรรม

4.3 ผู้เรียนต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนดครบถ้วนทุกกิจกรรม จึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านระดับชั้น และการผ่านช่วงชั้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิการพระพุทธศาสนา โดยได้รับอนุญาตจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด้วยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลัก และมีรายวิชาอื่นๆ ทางศาสนา เช่น ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการของพระภิกษุ สามเณร ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพระพุทธศาสนาในการส่งเสริม สนับสนุน และการเผยแผ่ เป็นต้น

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ความหมายและความสำคัญบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

อัมพร สินอยู่ (2548: 142) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารเป็นความประพฤติของผู้หน้าที่แสดงออกตามสถานภาพเพื่อดำเนินการกิจให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรลุล่วงในสภาพที่สังคมคาดหวังด้วยการเป็นผู้นำทั้งทางสังคม กระบวนการและภารกิจเพื่ออำนาจการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้คนในหน่วยงาน

สกลรัตน์ กุมุทมาศ (2550: 30) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) คือ มีการบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารงานด้านงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และคณะ (อัสนีย์ อัจฉริยบุตร. 2546: 35; อ้างอิงจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และคณะ. 2542: 6-10) กล่าวว่างานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำเพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดมี 6 บทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากร ในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารคือผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กรซึ่งมีอำนาจในการสั่งการ มอบหมาย และบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมเดช สีแสง. 2542: 94-95) กล่าวว่า เมื่อมองถึงภาวะผู้นำในบทบาทของผู้บริหารแล้ว นักบริหารระดับต้นจะใช้บทบาทผู้นำในการบริหารดังนี้

1. บทบาทผู้นำในฐานะนักวางแผน เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล
2. บทบาทผู้นำในด้านการสอน

3. บทบาทในการเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยี
4. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน
5. บทบาทผู้นำในฐานะนักแก้ปัญหา
6. บทบาทผู้นำในฐานะนักพัฒนา
7. บทบาทในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
8. บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย

กรมวิชาการ (2544: 5) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางในการบริหารแบบประชาธิปไตย
3. เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
4. เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
5. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
6. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
7. เป็นผู้นำในการบริหารงาน โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจลงมือกระทำและรับผิดชอบร่วมกัน ผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชาทำงานร่วมกัน โดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
8. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้

9. จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

ส่วน กรมสามัญศึกษา (2543: 17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ มีบทบาทดังนี้

1. มีภาวะความเป็นผู้นำที่จะมุ่งมั่นสร้างและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
2. มีการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ชัดเจน
3. มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเสมอ
4. สร้างความร่วมมือในองค์กรและประสานงานกับทุกส่วน ทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
5. มีการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงาน
6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
7. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลตามสภาพจริง
8. สนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะไรและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
9. สนับสนุนการแนะแนว การวิจัยในชั้นเรียน

10. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
11. ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีบทบาท และร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

12. มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนตลอดเวลา

13. ระดมสรรพกำลังจากชุมชนเพื่อการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 27) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาร่วมกันจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาครู และบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชน ในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538: 90) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1. ศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของต้นสังกัดสถานศึกษา
2. ศึกษาโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา
3. ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ และเห็นความสำคัญของโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความเข้าใจในแนวการดำเนินงานสถานศึกษา
4. ร่วมวางแผนการดำเนินงานกับบุคลากรในสถานศึกษา
5. จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการประกอบด้วยผู้สอนที่เป็นที่ปรึกษากลุ่มของผู้เรียน
6. พิจารณานุมัติโครงการของผู้เรียน
7. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ในสถานศึกษา
8. นิเทศติดตาม ประเมินผลและเผยแพร่ผลงาน
9. ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา
10. สรุปผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัด ตามช่วงเวลาที่กำหนด

โจนส์ และคนอื่นๆ (วิจิตร จันทรากุล. 2547: 4-5; อ้างอิงจาก Jones and others. 1969: 179-183) ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเชื่อมั่นและเชื่อในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงานมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นโรงเรียนควรบริการสังคมและให้สังคมได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาและวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสนใจเกี่ยวกับการวิจัยและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

4. รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติเฉพาะงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้นำอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

แคมป์เบลล์ และคนอื่นๆ (วิจิตร จันทรากุล. 2547: 5-6; อ้างอิงจาก Campbell and others 1978 116-149) ได้เสนอแนะว่าภารกิจของ ผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้คือ ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน ทำแผนงานและโครงการกิจกรรมที่จะร่วมมือกับชุมชนให้บริการชุมชนทางด้านต่างๆ เช่น ด้านข่าวสาร ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านส่งเสริมอาชีพด้านนันทนาการ ด้านอาคารสถานที่ วัสดุและครุภัณฑ์ รวมทั้งการเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะต้องดำเนินการคือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น

2. งานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเพื่อให้มีการรวบรวมและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ มีการทำแผนงานและโครงการของการเรียนการสอน มีการจัดตารางสอน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่เหมาะสม มีการจัดครูเข้าสอนโดยจัดให้ตรงตามวุฒิหรือประสบการณ์ เดิมจัดครูเข้าสอนแทนตามความเหมาะสม มีการพัฒนาการเรียนการสอน คือส่งเสริมการใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ จัดบรรยากาศส่งเสริมทางด้านการเรียนการสอน จัดสอนซ่อมเสริมจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน จัดวิธีการพัฒนาครูทางด้านวิชาการให้มีคุณภาพ และมีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. งานกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำในการจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ การบริหารกิจการนักเรียนและการจัดรูปองค์กรของนักเรียน ระเบียบและระเบียบต่าง ๆ การจัดบริการให้นักเรียน และการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับงานด้านนี้เป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ดังนั้น ผู้นำจึงควรพิจารณาการบริหารงานบุคคลดังต่อไปนี้คือ นโยบายของการบริหารบุคคล การมอบหมายงานให้บุคลากรทำภารกิจงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน

5. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. การเงินและงานธุรการ งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจะให้ความสนใจงานทางด้านนี้ซึ่งได้แก่ การหางบประมาณ การใช้จ่ายตามแบบแผนทางราชการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุครุภัณฑ์

ธีระ รุญเจริญ; ปรากฏา กล้าผจญ; และสัมมา รธนีย์ (2547: 36-39) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การจัดสื่อต่างๆ มีตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความ

สำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล ส่งเสริมการประเมินผลในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมมากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ ศิริ จันบำรุง (2549: 39) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและครูในการบริหารงาน ว่า ในสถานศึกษานั้นผู้บริหารและครูมีความสำคัญและเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนตลอดถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ชุมชนที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน อีกทั้งการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม เพื่อดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

3.2.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สูงสุดซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติ ตามนโยบายและภาระหน้าที่ตามกรมหรือกองต้นสังกัด ควรเป็นทั้งผู้บริหารและปฏิบัติ ในการนำทั้งศาสตร์และศิลป์เข้ามาใช้ในองค์การ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักศรัทธาเลื่อมใสมีความมั่นใจและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังที่ ปรียาพร องค์อนุตรโรจน์ (2535: 35-36) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายวิชาการในการบริหารงานวิชาการให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผน โดยผู้บริหารในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ โดยเฉพาะผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการจะต้องควบคุม ดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัด

โปรแกรมการเรียนของวิชาต่างๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียน การสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายและหัวหน้าคณะวิชามีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบดังนี้

1. ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร
2. จัดทำตารางสอน
3. ติดตามและแนะจำการจัดทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงาน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร
4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่างๆ
5. ดูแลรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติและวางแผนติดตามให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรที่อยู่ในความรับผิดชอบ
6. ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่างๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่นในสถานศึกษา
7. ปกครองดูแลข้าราชการครู-อาจารย์ ลูกจ้าง นักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
8. เสนอความดีความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ครู อาจารย์ และลูกจ้างตามลำดับชั้น

ประเทือง สังข์นาค (2545: 21) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารต้องแสดงในการเป็นผู้นำทางวิชาการให้เห็นอย่างชัดเจนให้ความสนใจตลอดเวลา และเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมทางวิชาการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหารมา ประกอบกันตามกระบวนการบริหารในการจัดกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (พิชัย เสี่ยมจิตต์. 2542: 3) การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษา กระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียน การสอนตั้งแต่การวางนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการสอน การบริหาร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผลและประเมินผล (ประเทือง สังข์นาค. 2545: 18) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน การศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2545: 7) จากแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย การเป็นผู้นำทางวิชาการดังนี้

กลิคแมน (กำธร ปุณณวัฒนกุล. 2550: 30; อ้างอิงจาก Blase; & Blase. 1999: 351; citing Glickman. 1992) ได้อธิบายความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนตามแผนที่วางไว้

เดวิส และ โทมัส (Davis and Thomas. 1989: 40) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ควรมีพฤติกรรม 8 ประการ คือ การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การ ติดตามให้แรงจูงใจแก่คณะครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ การติดตามผลความก้าวหน้าด้าน วิชาการ การสรรหาทรัพยากร บุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การ จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ การติดตามการปฏิบัติการสอน ของครู และการสังเกตวิธีการสอนของครูแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับ

แฮ็ค และ คนอื่นๆ (Heck and others. 1990: 95) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทาง วิชาการควรมีพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ การปกครองโรงเรียน การจัดบรรยากาศโรงเรียน การ จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

อรอนงค์ ระเบียบพิศม์ (2538: 10) ได้ให้ความหมาย ผู้นำทางวิชาการว่า ผู้ที่มีลักษณะ เป็นทั้งผู้นำ และผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนางาน ในการบริหาร กิจกรรมทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นวล เขาวนปรีชา (2539: 14) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และการนำกลุ่ม ให้กระทำกิจกรรม ทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนต่อไป

กนกรัตน์ สุพรรณอ่วม (2543: 22) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถใช้กลยุทธ์ วิธีการทั้งการบริหารและผู้นำ นำกลุ่มทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมีผลต่อการ เรียนการสอนของนักเรียน

วินัยพร ทองสุข (2546: 12-13) ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ กระตุ้น สนับสนุน อำนวยความสะดวก กิจกรรมต่างๆ ให้ครู บุคลากรอื่นๆ ปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน และ การพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสังเกตได้ วัดได้ หรือรู้สึกได้ต่อระดับ พฤติกรรมดังกล่าว

วัฒนา ร่มโพธิ์ (2547: 23) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และการนำกลุ่มให้กระทำ กิจกรรม ทางด้านวิชาการ ให้บรรลุผลซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การแสดงความรู้ความสามารถในการนำกลุ่ม คนทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทางด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง จะส่งผลประโยชน์และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544: 9-13) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารงานวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (เอนก ธรรมนิต. 2549: 29; อ้างอิงจาก กระทรวงศึกษาธิการ.

2546: 33-34) มีขอบข่ายและภารกิจ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องนำไปปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงบทบาทต่างๆ ทางด้านผู้นำทางวิชาการ เฉลิ้ม ชาวเกาะ (2547: 24-27) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้นำในโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

แคมป์เบลล์, บริดจ์ และ นัสแทรนด์ (Campbell, Bridge and Nustrand) กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษา 4 ประการ คือ 1) ต้องเป็นผู้จัดรูปงาน 2) เป็นผู้สื่อความหมาย 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา และ 4) เป็นผู้บังคับบัญชา

สำหรับ ดีเบวอส (De Bevoise) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ คือ 1) เป็นผู้มีความคิดหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) เป็นผู้บริหารและผู้นำของโรงเรียน 3) มุ่งเน้นกิจกรรมด้านการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน

ส่วน เฮนคเลย์ และคณะ (Hencley and others) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาคควรจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางวิชาการในเรื่องต่อไปนี้ 1) โปรแกรมทางการศึกษา และกระบวนการสอน 2) บุคลากรด้านนักเรียน ครู อาจารย์ คณานุกรมโรงเรียน การเงิน และธุรการต่างๆ 3) จัดบรรยากาศของสิ่งแวดล้อมเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีสูงสุด 4) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 5) เป็นผู้นำการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน 6) พัฒนาเจตคติของบุคลากรในโรงเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ

ทรัสตี (Trusty) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำวิชาการไว้ 17 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนได้ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูได้นำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน 8) ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในมาตรฐานทางวิชาการ 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านนักเรียน 15) มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของนักเรียน 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากแนวความคิดนักวิชาการที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่ผู้บริหารเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องแสดงความเป็นผู้นำของตนเองในหลายๆ บทบาทจึงจะสามารถทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

เอ็ดมันส์ (Edmonds) เชื่อว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพด้านวิชาการนั้นผู้บริหารซึ่งเป็นแกนหลักในการปฏิบัติภารกิจจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วย

ส่วนคุนาร์ต (Cunard) มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำทางวิชาการเช่นกัน นอกจากนี้ ชอร์ตและโจนส์ (Short and Jones) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับดอลล์ (Doll) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะ (traits) ของการเป็นผู้นำ สรุปว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม ไม่มองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะเป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตัวด้วย
2. เป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวแจ่มใสรวดเร็ว
3. ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้นำจะต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉพาะของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก
4. เป็นที่พึ่งของสมาชิกครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ซึ่งต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม
5. เป็นผู้ควบคุมอารมณ์ของตนได้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำต้องเผชิญกับความตึงเครียดวิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ตนเองให้อยู่
6. เป็นผู้มีสติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษาต่างๆ คณะครูเป็นผู้มีปัญหา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญหาจำต้องมีปัญญาดด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี
7. เป็นผู้ที่สนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องรู้จักบทบาทของตนเป็นอย่างดี และจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางวิชาการมิได้แสดงบทบาทของตนอย่างเหมาะสม ความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (วัฒนา ร่มโพธิ์ 2547: 23; อ้างอิงจาก Hallinger and Murphy, 1985: 221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. การตรวจสอบภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

10. การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ

11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 62) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและมีความรับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. งานด้านเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูที่ดีมาทำการสอน จัดครูให้ทำหน้าที่ต่างๆ เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถ การปกครองครู การสร้างน้ำใจหรือขวัญในการทำงานให้แก่ครู การพัฒนาตัวครู

2. งานด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ ความถนัดหรือความต้องการ การส่งเสริมนักเรียนในด้านวิชาการ การจัดบริการห้องสมุดและแหล่งสำหรับบริการด้านวิธีสอน การควบคุมเวลาการเรียนของนักเรียน การหาทางช่วยเหลือนักเรียนที่มีพัฒนาการช้ากว่าปกติ การติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน

3. งานด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การใช้หลักสูตรและการประเมินผลนักเรียน ได้แก่ การจัดหาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อสะดวกในการค้นคว้าของครู เช่น คู่มือครู ประมวลการสอน หนังสือประกอบการสอน และเอกสารทางวิชาการ

4. งานด้านจัดหาเครื่องอุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ การจัดหาเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการแก่ครู กระตุ้นให้ครูใช้บริการ

5. งานเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน เช่น การจัดทำทะเบียนประวัติและระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับครูและนักเรียน

ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติตนเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจนสามารถนำไปสู่การบรรลุผลตามที่กำหนด และการบริหารอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.2.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นหลักการหรือวิธีการย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์การทั้งสิ้น (สถิต กองคำ. 2542: 34) ซึ่งหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์การที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นองค์การที่เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2539: 22) ดังนั้นการมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้าน

ความคิดให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือ สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยให้ข้อเสนอแนะในทางที่สร้างสรรค์ (ทัศน แสวงศักดิ์. 2539: 19) จากแนวคิดดังกล่าวนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายและความสำคัญการมีส่วนร่วมพอสรุปได้ดังนี้

ความหมายและความสำคัญการมีส่วนร่วม

พินสุตา สิริรังศรี (2541: 15-18) บทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมที่กำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญพ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกิดจากกระแสเรียกร้องและการมีส่วนร่วมในการร่างของประชาชนครั้งสำคัญที่สุด ได้ระบุถึงบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วม สรุปได้เป็นประเด็นได้ ดังนี้

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 46 บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชน ท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 53 เด็ก เยาวชนและบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชนหรือส่วนได้ส่วนเสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้อง

กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

มาตรา 289 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อ มาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศีลธรรมอันดีของท้องถิ่น

ธรรมรส โชติกุญชร (2536: 228) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เน้นการระดมกำลังความคิดจิตใจให้เกิดพลังทางการบริหาร และเป็นการบริหารที่จัดกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ตั้งแต่กลุ่มเล็กๆ จนเป็นกลุ่มใหญ่ นอกจากนี้แล้วยังหมายถึง กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาในลักษณะของการแบ่งอำนาจหน้าที่เพื่อตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญขององค์การ

อรรถพร สาระทัน (2542: 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่อง หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร และในการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 3-4) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์เรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง (involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (responsibility)

สมยศ นาวิการ (2545: 1) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของพวกเขาให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ รูปแบบหรือกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำหรือผู้บริหาร ครู

อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา โดยเฉพาะชุมชน ให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นแรงส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นไปตามความต้องการของสังคม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 75) กล่าวถึง ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่า ได้ผลในเชิงปฏิบัติมากมี 4 ระบบคือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ (Consulting Management) ระบบการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (Committee) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีความรับผิดชอบ ซึ่งเหมาะกับผู้บริหารระดับต้น ขึ้นไป โดยการมอบหมายให้เป็นหัวหน้าคณะทำงานประธานหรือกรรมการ เป็นต้น

2. ระบบกลุ่มคุณภาพ (Q.C. Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มทำงาน เช่น กลุ่มคุณภาพ กลุ่มกิจกรรมจิตวิญญู กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ระบบบริหารแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติ (Work) หรือระบบหัวหน้า (Forman) เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหาวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ระบบนี้มีข้อแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่พบเห็นโดยทั่วไป ที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้แสดงความคิดเห็นเท่านั้น แต่วิธีนี้จัดให้มี แบบฟอร์มข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคน ได้กรอกแบบที่กำหนดเช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุปัญหามาจากอะไร วิธีแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดีกว่าเดิมอย่างไร วิธีดังกล่าวนี้ใช้ได้ผลในหลายบริษัท

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันและพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

พัตตี (Putti. 1987: 312-318) ได้สรุปวิธีการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 วิธี ดังนี้

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มผลผลิต และผลกำไร

2. เจเคกรู๊ป (Jishu Kanri Groub-JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาดกลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (consultative hierarchy) เป็นวิธีการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท

4. ทีกรู๊ป (T-Group approach or sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่น และทำงานร่วมกันกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (multiple management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (quality control circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

สมบุรณ์ นันทวงศ์ (2542: 21-22) เสนอว่ารูปแบบและระดับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรเป็นดังนี้

1. ร่วมคิด หมายถึง การให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลสภาพปัญหา ค้นคว้าสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์กรตนเอง ตลอดจนรวมถึงการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเสนอความต้องการของชุมชน สร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของชุมชนหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ที่สนองความต้องการของชุมชน

2. ร่วมวางแผน หมายถึง การมีโอกาสนำเสนอแนะนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาของชุมชน หรือองค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานการนำเสนอข้อมูล

ซึ่งได้แก่ ข้อมูล ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) และการจัดทำแผนพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ที่ผ่านมานำมาประมวลวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และอาจนำแผนงาน นโยบาย โครงการของรัฐบาลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพการณ์ ปัญหา ความต้องการของชุมชน หรือองค์กร และศักยภาพของชุมชน ตลอดจนร่วมวางแผนลงทุนในกิจกรรมตามความสามารถของชุมชนนั้นๆ

3. ร่วมทำ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การดำเนินงานตามกิจกรรม แผนงานโครงการหรือนโยบายที่วางแผนไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสอดคล้องกับ ภูมิปัญญาทรัพยากรที่มีอยู่ ตรงตามช่วงเวลาและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ

4. ร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปแล้วให้เกิดประโยชน์ตลอดไป ตลอดจนการวิเคราะห์ถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร สามารถแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของชุมชน/องค์กร ได้จริงหรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้างที่เกิดขึ้นที่จะต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือมีแนวทางอะไรบ้าง ที่จะต้องผลักดันไปเป็นโครงการ แผนงาน หรือนโยบายระบบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นกระบวนการ

พจนานุกรม (ดลพร ทวโรจน์. 2548: 65; อ้างอิงจาก พจนานุกรม (เทียนธาดา. 2543: 41-42) ได้สรุปแนวคิดการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นริเริ่มโครงการ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบนจะสร้างบทบาทให้กับบุคคลในองค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง

2. ขั้นวางแผน คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการดำเนินงาน

3. ขั้นดำเนินการ คือ การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการประสาน

4. ขั้นประเมินผล คือการมีส่วนร่วมในการประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินเป็นระยะหรือเป็นการสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Swansburg (1996: 391-394) ศาสตราจารย์ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำงานย่อมรู้จักงานของเขาดีกว่า

ใครๆ บุคคลจะมีความรับผิดชอบในงานของตน หากผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พวกเขาให้ถูกทาง

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความห่วงใยผูกพัน ความยึดมั่นผูกพันจะเกิดได้ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำผลประโยชน์ให้องค์กร ซึ่งยึดมั่นผูกพันนั้นจะเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขยัน หมั่นเพียร อุทิศสละ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความแย้งกันที่จะเกิดขึ้นในองค์กร เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (atonomy) เป็นภาวะที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ต่อความสามารถในการรายงานต่อการบริหารงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของตนเอง และอิสระในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ

เกียรติก้องดี เรือนทองดี (เกียรติก้องดี เรือนทองดี. 2536: 12-13) ได้เสนอองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจ คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ซึ่งเป็นการมองว่าตนจะต้องได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ได้ทำไปหรือเพราะได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม

2. โอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม คือ การมองเห็นช่องทางในการเข้าร่วมและมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วม

3. การส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้เข้าร่วมสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและผลประโยชน์ที่จะได้รับจากกิจกรรมที่เข้าร่วม

ประโยชน์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ไว้หลายประการ ในที่นี้จะนำเสนอประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ (Swans burg. 1996: 399) ซึ่งได้รวบรวมประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดระดับของการบริหารงาน

3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ
6. มีความอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกัน เพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงาน
8. ถูกต้องตามระเบียบ
9. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
10. ลดการขาดงาน
11. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานมากขึ้น
12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
13. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ
15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
16. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อการทำงานในทางที่ดี
17. การทำงานนอกเวลาลดลง
18. ต้นทุนในการบริหารลดลง
19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
20. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้องค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ทัศนาศาสตร์ (2547: 14-15) ได้เสนอแนะประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการศึกษาว่า การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษา เป็นผลดีทั้งสถานศึกษาและชุมชน ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบ ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น

1. เกิดกระบวนการกลุ่มและทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นหรือชุมชน ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ถ้าเกิดจากความคิดเห็นของสถานศึกษาแห่งเดียว ย่อมไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และไม่เกิดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน

2. เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และยังเป็นการลดภาระการทำงานจากส่วนกลาง
3. ทำให้ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า การที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกคนจะร่วมกันดูแลการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน ทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาของส่วนรวม
4. ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล สถานศึกษาและชุมชนจะควบคุมดูแลตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็ก เพื่อสังคมและส่วนรวมมากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง

ส่วน ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544: 96-101) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดีสมบูรณ์ขึ้น และนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น ทำให้คุณภาพในการตัดสินใจสูงขึ้นและทำให้ได้แผนงานที่เกิดจากหลายๆ ทักษะ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพันธสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ ช่วยในการวางแผนและตัดสินใจเป็นมรรคผลวิธีหนึ่งในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคลเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพ เสาะแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตน สถานศึกษาจะลดการต่อต้านและปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรมหรือเป็นสิทธิของร่วมงานทุกคน

นอกจากนี้ จันทราณี สงวนนาม (2545: 71) ได้กล่าวข้อดีของการมีส่วนร่วมว่าก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติในการประสานความร่วมมือของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกันในลักษณะกระบวนการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และตอบสนองความต้องการของสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากรและบรรยากาศที่ดีในองค์กรด้วย

3.2.3 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นการสนับสนุนให้คนได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ตามความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์โดยรวมแก่องค์กร อรุณวรรณ นาคทองดี (2549: 37) การพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูมืออาชีพนั้น ต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหา ทักษะด้านต่างๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นครู ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น จากแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540: 68) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะคือ

1. กิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้การสอน การให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการแบบใดๆ
2. การใช้คนให้ตรงกับงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความถนัด ภายใต้การบริหารอำนวยการที่ถูกต้องเหมาะสม

3. การทำให้บุคคลเข้าใจองค์กร เข้าใจงาน เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างกว้างขวางทุกแง่มุม

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538: 5-6) กล่าวว่า ขอบเขตของการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง ...กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวล อันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ โดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ คือการจัดการศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ และการพัฒนาตนเอง...

สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548: 38) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยต้องวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ

เอื้อม จันทรสุขโข (2543: 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ทำให้บุคลากรได้คิดค้นคว้า หาความรู้ หรือทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2540: 226) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 223) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ทักษะ (Skill) และความสามารถ

(Ability) ของบุคลากรในองค์กรให้ใช้ทักษะต่างๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถ เพื่อให้เขาจะมีโอกาสพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

กรมวิชาการ (2543: 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถาบันศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิบัติการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

แสน ยาสุข (2543: 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ วิธีการหรือการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานโดยส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด ส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดีขึ้น และรวมถึงการพัฒนาเจตคติ คุณลักษณะกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2544: 9-12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ปัจจุบันนิยมใช้กระบวนการฝึกอบรม โดยเฉพาะกระบวนการฝึกอบรมที่มีระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นการเพิ่มพูนความชำนาญ และทักษะให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตลอดจนจนถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือในระหว่างปฏิบัติงาน โดยประโยชน์ที่ได้รับนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและตัวบุคลากรเองในการจัดฝึกอบรมที่มีคุณภาพต้องกำหนดวัตถุประสงค์แนวปฏิบัติระยะเวลาการปฏิบัติไว้อย่างเหมาะสม และมีกระบวนการ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาและผลงานที่จะเกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539: 216-229) สรุปเอาไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ต้องจัดให้มีขึ้น กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรจะสำเร็จหรือไม่ในโรงเรียน นักเรียนจะมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวังหรือไม่ การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของผลงานที่เขาปฏิบัติ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติสมรรถภาพดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาย่อมนำ

ความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองวัสดุในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนา ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และเป็นการลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน ในการแนะนำ หรือตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากร จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะเมื่อมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาคงพิจารณาให้ผู้ที่พัฒนาแล้วมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งจะได้การคิดเสนอสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา หากมีความรู้ความเข้าใจ ย่อมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ข: 52) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารการพัฒนาบุคลากรว่า ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. คน (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในปัจจัยทั้งหมด เพราะคนเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การบริหารการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

2. เงิน (Money) เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้โดยเรียบร้อย

3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึง เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดทั้งเทคนิควิธีที่ต้องนำมาใช้สนับสนุนการทำงาน โดยจะต้องเน้นความเพียงพอ ความมีคุณภาพ และทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์

4. การจัดการ (Management) หมายถึง วิธีการดำเนินการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการจัดงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแนวทางการจัดการหากไม่ดีแล้วย่อมก่อให้เกิดความล้มเหลวของงานได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามความรู้ความสามารถ ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรเอง และประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้นๆ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยกระบวนการหรือลำดับขั้นตอนของการคัดเลือกหรือสรรหาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ (ชูชัย สมितिไกร. 2542: 6-7) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ๆ ดังนี้

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามก็มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกินไปกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

3. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนต่อไปนี้ คือการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดีที่สุด

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรขั้นสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2540: 6) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะวางแผนและกำหนดขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลจากปัจจัยที่นำมาพิจารณาจะช่วยให้ผู้บริหารสรุปได้ว่า ในขณะนั้นโรงเรียนมีความต้องการจำเป็น ที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านใดบ้าง

2. วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อสรุปได้แล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถตัดสินใจได้ว่าบุคลากรคนใด ควรจะได้รับการพัฒนาตามลำดับก่อนหลังหรือพร้อมๆ กัน ถ้ามีบุคลากรที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพัฒนาน้อยคน ก็อาจรอให้มีการจัดการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่น และถ้ามีมากคน อาจดำเนินการเอง

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543: 25-26) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้สามารถทำงานที่มีคุณภาพนอกเหนือจากความสามารถทางด้านวิชาการแล้ว ครูควรมีความจริงใจในวิชาชีพครู บุคลิกภาพของครูที่มีคุณภาพมี 5 มิติ ดังนี้

1. มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรอย่างเพียงพอ
2. มีทักษะด้านวิชาชีพครู และมีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีในการสอน การประเมินผลอย่างหลากหลาย
3. สามารถคิดไตร่ตรองและมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ตนเอง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของวิชาชีพครู
4. มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความจริงใจในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. มีความสามารถในการจัดการ เพราะครูต้องรับการระบิดชอบในด้านการจัดการหลายด้านทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2541: 13) ได้เสนอรูปแบบ การพัฒนาครูประจำการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงคือ การพัฒนาครูประจำการด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 กระบวนการ และหวังผลให้ครูนำกระบวนการเหล่านี้ไปใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการเรียนรู้ 5 กระบวนการดังกล่าว มีดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประกอบด้วยการสร้างศรัทธาและฉันทะการเรียนรู้จากธรรมชาติและกลมกลืนกับวิถีชีวิต
2. กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการกระบวนการกลุ่ม การสอนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การสอนแบบร่วมมือ
3. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยการคิดจำแนกเชื่อมโยง การคิดแก้ปัญหาและทักษะเผชิญสถานการณ์
4. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาสุนทรียภาพ ประกอบด้วยการเรียนรู้อย่างสมดุลระหว่างความรู้ กับความสุนทรียภาพ
5. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาลักษณะนิสัย ประกอบด้วยการเรียนรู้อย่างสมดุลระหว่างความรู้ ความจริง ความดี ผสมผสานการฝึกฝนกาย วาจา ใจ

สมนึก นนธิจันทร์ (2538: 77) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 วิธี คือ

1. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานในลักษณะนี้อาจได้แก่ การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิดและวิธีการอื่นๆ โดยการให้บุคคลในหน่วยงานหรือในสายงานเป็นกลไกในการพัฒนา นอกจากนี้การใช้กระบวนการบริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานการมอบหมายงาน การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานเช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กร การพัฒนาบุคคลโดยให้หน่วยงานนอกองค์กรนั้นอาจทำได้โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุม อบรม ฝึกทักษะ และความชำนาญในหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งอาจให้องค์การเป็นผู้สนับสนุนหรือเกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (สุทธัญญา วาดเขียน. 2547: 24; อ้างอิงจาก นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2540: 202-205) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องคำนึงถึงเทคนิควิธีการ วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ และจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา และกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือ การฝึกอบรม กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง การสาธิต การอภิปราย ทักษะศึกษา เป็นต้น
2. การพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกงาน การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเลือกเรียนเป็นรายวิชา การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ การให้ทดลองปฏิบัติจริง การดูงาน สังเกตการณ์ปฏิบัติงาน

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู

จรัสศรี บัวรุ่ง (2546: 45) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู สถานศึกษาและหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรการศึกษาและไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน พร้อมทั้งการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนากิจกรรมการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจึงมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางของ (กรมวิชาการ. 2544: 21-22) 8 ด้านได้แก่ การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 27) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น พัฒนาด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ และมีอิสระในการจัดกิจกรรม สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท ในการรับผิดชอบและช่วยเหลือ ให้สมาชิกพัฒนาความสามารถการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประสานงาน ประสานความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

รุ่ง แก้วแดง (2541: 7) กล่าวถึง การพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่ยุคของการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. การสรรหา ต้องสรรหาคนเก่งและคนดีมาเป็นครูอย่างที่เคยทำมาในอดีตให้ได้ เช่น โครงการคุรุทายาท แต่ยังมีจำนวนน้อยไม่แพร่หลายหรือทั่วถึง ดังนั้น จึงควรมีการขยายมาตรการการสรรหาดังกล่าวให้กว้างขวางและมีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย
2. การพัฒนาครูของครู ถ้าต้องการครูพันธุ์ใหม่ก็ต้องพัฒนาครูของครูเสียก่อน คือ การพัฒนาสถาบันที่ผลิตครูให้พัฒนาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ให้ได้รับการศึกษาอบรมและเห็นตัวอย่างการสอนแบบใหม่ ฉะนั้นการพัฒนาครูของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ
3. การฝึกหัดครู ต้องเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้การสอนในสถาบันฝึกหัดครูทั้งระบบ คือ ตั้งแต่การกำหนดเนื้อหา หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การประเมินผล
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม
6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน
7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน

ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร คือ การปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนสมรรถภาพ ทั้งความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์โดยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจหรือความถนัดของบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลดีในการนำความรู้ใหม่ๆ และความสามารถมาประยุกต์และปรับปรุงพัฒนางานที่ตนปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

3.2.4 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน มีความเกี่ยวเนื่องและซ้อนกันอยู่ และมักจะใช้ควบคู่กันไป จนทำให้เกิดความเข้าใจโดยทั่วไปว่าเป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน ความแตกต่างของคำ 2 คำนี้ อยู่ที่คุณธรรมจะค่อนข้างนามธรรม เป็นความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน และเน้นคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้น เช่น ความโอบอ้อมอารีอยากช่วยเหลือผู้อื่น ความใจเย็น เป็นต้น ส่วนจริยธรรมมองเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนกว่า เป็นพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตา และเน้นในสิ่งที่เหนือกว่าคุณประโยชน์ เช่น เป็นสุภาพชน การมีสัมมาคารวะต่อผู้สูงวัยกว่า ความรู้สึกและการแสดงออกของการกระทำจึงเป็นตัวกำหนดว่าเป็นคุณธรรมหรือจริยธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้กระทำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ก: 7-8) จากแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

ประภาศรี สีหอำไพ (2540: 24) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นหลักในการอบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทาง

จิตใจที่ตั้งงามอยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง การปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีโดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (2541: 7) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่าเป็นเรื่องของการฝึกนิสัย โดยทำบ่อยๆ ซ้ำๆ จนเป็นนิสัยแล้วกลายเป็นคุณธรรม เป็นการริเริ่มจากภายนอกเข้าสู่ภายใน และเป็นลักษณะนิสัย เป็นคุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ฉะนั้นการทำดีต้องทำบ่อยๆ จนเป็นนิสัย

วิชัย ตันศิริ (2534: 65-66) ได้กล่าวถึง จริยธรรมและคุณธรรมของครู เป็นที่สิ่งที่ยอดปรารถนาและมีระดับชั้นจรรยาบรรณและวินัยลดหลั่นกันลงไป คุณธรรมนั้นเป็นเรื่องที่พึงจะเกิดขึ้นแก่พฤติกรรมของแต่ละคน แต่ก็มีประโยชน์ต่อส่วนรวมจรรยาบรรณนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และวินัยเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นที่พึงปฏิบัติ แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ ความเป็นครูในเงื่อนไขของเศรษฐกิจสมัยใหม่นี้ยากที่จะรักษาความเป็นปฐเนียบุคคล เพราะว่าเงื่อนไขเศรษฐกิจสมัยใหม่ทำให้อาชีพครูกลายเป็นอาชีพเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง ดังนั้นในสังคมปัจจุบันครูควรมีจริยธรรมและคุณธรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง การได้ในสิ่งที่ควรได้
2. มนุษย์สัมพันธ์ตามหลักสูตรของสังคหัตถ์ 4 คือ ทาน ปิยาจา อตถจริยสมานัตตา
3. มองโลกในแง่ดี

ราชบัณฑิตยสถาน (2539: 189) คุณธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Virtue พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

พระธรรมปิฎก (2540: 14) กล่าวว่า คุณธรรม เป็นสภาพของจิตใจ คือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีตและประเสริฐ

ส่วน พระมหาสมควร ศรีสังคราม (2550: 73) กล่าวว่า คุณธรรม คือ ความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติชอบ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมไว้ประจำใจโดยเฉพาะสัปปุริสธรรมและพละธรรม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมก็จะทำให้การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

อมรา เล็กเรณสินธ์ (2542: 6) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาใดไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือ การขาดคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคม และวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังจะพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนง

ในปัจจุบันทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดีและไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองที่ดีถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติไม่ดี ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหา กษัตริยาธิราช ว่า ...การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ด้วยนั้นจะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริตความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย...

วศิน อินทสระ (2541: 6-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรม ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคง และความสงบ อันดับแรก เพื่อให้เป็นแกนกลางของการพัฒนาด้านอื่นๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การปกครอง ฯลฯ การพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาด คุณธรรมย่อมก่อความเสียหายได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้ โดยท่านกล่าวว่า “ผู้มีความรู้แต่ขาด คุณธรรมย่อมก่อความเสียหายได้มากกว่าผู้มีความรู้น้อย คนที่มีความรู้แต่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็น คนที่ก่อความรำคาญหรือเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เนืองๆ

2. การพัฒนาบ้านเมืองต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมๆ กันไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำ นั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุขมากขึ้น การ เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรม ประชาชนทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรมเห็นประโยชน์ ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดความเมตตาปรานีต่อกันและกัน

3. จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้นทำสิ่งควรทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุรู้ผล ถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล ดังนั้นจะเห็นว่าจริยธรรมจึงจำเป็นและมีคุณค่าสำหรับ ทุกคนในทุกวิชาชีพทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยจริยธรรม

4. การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่างๆ อันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อม โทรม มีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของคนในสังคม ถ้าชาวโลกช่วยกันและทั้งความละโมภโลภ มาก โดยใช้ชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย ช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นทางดำเนินชีวิต ไม่ใช่อำนาจยศความมีหน้ามีตาในสังคมเป็นจุดหมาย ถ้าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นก็ให้ถือเป็นเพียงผลพลอย ได้และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประพฤติดุธรรม

5. จริยธรรมสอนให้เราเลิกดูหมิ่นกดขี่คนจน ให้เอาใจใส่ดูแลเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุซึ่งเป็นบุพพการีของชาติ สอนให้เราถ่อมตัวเพื่อเข้ากันได้ดีกับคนทั้งหลาย และไม่วางตัวโอหัง อวดดี หรือก้าวร้าวผู้อื่น สอนให้เราลดทิฐิภูมิมานะลงให้มากๆ ไม่หลงสำคัญตัวว่ารู้ดีกว่า มีความสามารถ กว่าใคร ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงย่อมเป็นที่เคารพกราบไหว้ของผู้คนทั้งหลายได้อย่างสนิทใจ เราจึง ควรเลือกผู้นำที่สามารถนำความสงบสุขทางใจมาสู่มวลชนได้ด้วย

อรพินทร์ สันติชัยอนันต์ (2549: 21) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานของความเจริญรุ่งเรืองของสังคม และเป็นสิ่งที่กำหนดความเจริญและความล่มสลายของสังคม ดังนั้นผู้บริหารประเทศ นักวิชาการด้านการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการที่จะแก้ปัญหา เร่งพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลในทุกๆระดับชั้น ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม และหาทางปลูกฝังให้บุคคลในสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยกันทำประโยชน์ให้แก่สังคม

สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลทั้งภายในและภายนอก คือ ทางกาย ทางวาจา และทางใจในทางที่ดีงาม ให้คนรู้จักเหตุรู้จักผล มีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนเหมาะสมกับหลักธรรมที่ตนนับถือ ดำรงชีวิตร่วมกันด้วยความผาสุก ดังนั้นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมนั้นต้องปราศจากการประพฤติดิชอบทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น อันจะส่งผลเสียต่อตนเอง และผู้อื่น โดยเฉพาะความเสียหายของสังคมประเทศชาติ

องค์ประกอบลักษณะทางจริยธรรม

องค์ประกอบลักษณะทางจริยธรรมแสดงถึงความเจริญ หรือพัฒนาการทางจริยธรรม มักใช้เป็นหลักในการศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล

ดวงเดือน พันธุพานิช (2535: 36) ได้แบ่งลักษณะทางจริยธรรมเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การบอกได้ว่าการกระทำใดดีควรทำและการกระทำใดเลวควรงดเว้น ความรู้เชิงจริยธรรมของคนเรา จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และสติปัญญา

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้นและในเวลาที่แตกต่างกัน ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การยกเหตุผลมาอ้างถึงการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นไม่ไปแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืน ค่านิยมหรือกฎเกณฑ์ในสังคมนั้นๆ

สถาบันที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังจริยธรรม

สังเวียน เถาอินปาก (2535: 41-42) กล่าวว่า สถาบันหรือแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างทางจริยธรรม และมีบทบาทเกี่ยวข้องในการเตรียมเยาวชนของเราให้เป็นผู้มีจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์นั้นได้แก่ บุคคลและสถาบันทั้งปวงที่แวดล้อมเยาวชน ประกอบด้วยสถาบัน ดังนี้

1. สถาบันครอบครัว อันได้แก่ บิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติผู้ใหญ่ ตลอดจนสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว จะเป็นแหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและถ่ายทอดคุณลักษณะทาง

จริยธรรมให้แก่เด็ก มีงานวิจัยจำนวนมากทั้งในและนอกประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูกับลักษณะทางจริยธรรมของเด็ก ซึ่งส่วนใหญ่ปรากฏผลว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแล้วได้รับความรักน้อย เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุมมากจะมีลักษณะเชื่อฟังสุภาพ เอื้อเฟื้อแต่มีลักษณะขี้อาย เก็บตัวใจน้อย ไม่มีความรับผิดชอบ และขาดสมาธิ ในขณะที่เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้เหตุผล จะเป็นเด็กที่ไม่ก้าวร้าว รู้จักผิดชอบชั่วดี และรู้สึกจะละอายใจเมื่อทำผิด

2. กลุ่มเพื่อน มีบทบาทสำคัญไม่น้อยในการสร้างค่านิยมและลักษณะทางจริยธรรม ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในตัวเด็กโดยเฉพาะในเด็กที่เข้าสู่วัยรุ่น กลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลมาก ดังที่ Piaget กล่าวถึง “ขั้นยึดหลักแห่งตน” ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเขาซึ่งตรงกับช่วงที่เด็กมีอายุระหว่าง 11-15 ปี ในขั้นนี้พัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์จากการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อน จะทำให้เด็กรู้จักคิดก่อนตัดสินใจและรู้จักตั้งกฎเกณฑ์ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ส่วน Kohlberg ก็กล่าวไว้ในขั้นที่ของ “จริยธรรมระดับกฎเกณฑ์” ซึ่งเกิดในช่วงที่คนเรามีอายุประมาณ 10-13 ปี แรงจูงใจที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในขั้นนี้คือการได้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นโดยเฉพาะกลุ่มคนที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งกลุ่มคนที่คนในวัยนี้เกี่ยวข้องมากที่สุด ก็คงจะได้แก่กลุ่มเพื่อนนั่นเอง

3. สถาบันทางศาสนา สถาบันนี้มักมีความผูกพันกับคนในสังคม นับตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเหตุที่การนับถือศาสนาเป็นค่านิยมที่สำคัญของสังคมเกือบทุกสังคมและตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ โดยเฉพาะในยามที่เกิดความทุกข์อยู่แล้ว ดังนั้นคนทุกคนจึงมักเลือกนับถือศาสนาใดศาสนาหนึ่ง การรับเอาหลักธรรมในศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี การประกอบกิจกรรมตลอดจนพิธีกรรมต่างๆ ทางศาสนาก็จะทำให้คนเราเกิดมโนทัศน์ทางจริยธรรมในด้านต่างๆ ดังเช่นคนที่นับถือพุทธศาสนาหากกระทำการต่างๆ โดยปราศจากอกุศล คือ ความโลภ ความโกรธ และความหลง และอคติ ได้แก่ ความรัก ความซิง ความเขลา และความกลัว ตามที่พระพุทธองค์ทรงสอนไว้ก็จะทำให้เกิดมโนทัศน์ในด้านความยุติธรรมสามารถตัดสินใจหรือพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้อย่างเที่ยงตรง เป็นต้น

4. สื่อสารมวลชน หรือสื่อมวลชนทุกรูปแบบ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ บทเพลง หนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์ประเภทอื่นๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคมโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมาก ซึ่งหากจะมีอธิบายตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura สื่อสารมวลชนหรือสื่อมวลชน ก็จะมีบทบาทในการสร้างเสริมลักษณะทางจริยธรรมให้กับคนเราได้ด้วยการให้เรียนรู้ผ่านตัวแบบใน 2 ประเภท คือ ตัวแบบสัญลักษณ์ จากภาพยนตร์และโทรทัศน์เป็นต้น และตัวแบบที่ปรากฏในสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ

5. สถาบันการศึกษา เป็นแหล่งที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้ความรู้ทั้งในด้านพุทธิศึกษาและจริยศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในวัยเรียน โดยสถาบันการศึกษาอาจจัดวิชาจริยศึกษาขึ้นเป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตร หรืออาจส่งเสริมให้ครูทุกคนพยายามสอดแทรกจริยศึกษาในการสอนวิชา

ต่างๆ เพื่อมุ่งสร้างเสริมลักษณะทางจริยธรรมให้พัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนอย่างจริงจัง สำหรับในสังคมไทย

กรมการศาสนา (รุ่งตะวัน วัตรนันท์. 2548: 26; อ้างอิงจาก กรมการศาสนา. 2544) ได้กำหนดแนวทางในการจัดจริยธรรมสำหรับสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

1. จัดโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการสอนจริยศึกษาในโรงเรียนอย่างสืบเนื่องสม่ำเสมอ ไม่ให้มีสภาพเสื่อมโทรม ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสกปรกรกรุงรัง ไม่ว่าจะเป็นส่วนใดในโรงเรียน
2. หัวหน้าสถานศึกษา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกๆ คนในโรงเรียนประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหน้าที่ของตนเองโดยสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย
3. ดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนทั้งใน และนอกห้องเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และหน้าที่ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สืบเนื่องไม่ขาดตอน
4. สังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียนมีอิทธิพลในด้านจริยธรรมต่อนักเรียนมาก จึงควรจัดแนวปฏิบัติในด้านจริยธรรมภายในโรงเรียน โดยให้สัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม
5. กำหนดระเบียบของโรงเรียนในส่วนต่างๆ ตามหลักจริยธรรม และดำเนินการให้นักเรียนถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยครูต้องพรั่งพร้อมและคอยเฝ้าดูเพื่อเป็นการฝึกวินัยในตนเองของนักเรียนไปในตัวด้วย
6. การสอนจริยธรรมในห้องเรียน จะต้องมีการเรียนทฤษฎีและปฏิบัติโดยให้ปฏิบัติจริงและปฏิบัติจนเป็นนิสัยเป็นการสำคัญ
7. สอดแทรกจริยศึกษาในการสอนวิชาอื่นๆ และการจัดกิจกรรมทุกประการของโรงเรียน
8. จัดให้มีอุปกรณ์การสอนจริยศึกษา กิจกรรมส่งเสริมจริยศึกษาและห้องจริยศึกษาตามความเหมาะสม
9. จัดให้มีการประเมินผลและวัดผลการจัดและการสอนจริยศึกษาทุกระยะและนำข้อประเมินผลและวัดผลมาปรับปรุง การจัดและการสอนในโรงเรียนให้นักเรียนได้มีคุณสมบัติสมบูรณ์ตามความมุ่งหมายของการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

ผู้บริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคน สร้างชาติ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้น คุณลักษณะที่ดีจึงจำเป็นมากสำหรับผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจากการประชุมวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ข้อสรุปจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องจริยธรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคลในสังคมไทย 8 ประการ ที่ผู้บริหาร

ควรจะได้นำมาพิจารณาประกอบการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ดังนี้ (อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2542: 114–116)

1. การให้สังขารม เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด เน้นการฝึกหาความจริง โดยยึดมั่นกับ “กระบวนการคิด” อย่างมีเหตุมีผล และศรัทธาต่อความเข้าใจถึงความจริงเรื่องต่างๆ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลนี้เทียบได้กับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ คือ เน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล กำหนดปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีในการสรุปและยึดมั่นในกระบวนการวิทยาศาสตร์

2. การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา เป็นข้อขยายการให้สังขารม เน้นการปลูกฝังปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุผล พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น เมื่อประสบปัญหามักจะตั้งสติหรือควบคุมสติได้ เมื่อประสบปัญหาที่ไม่อาจแก้ไขได้ด้วยวิธีเดิมก็ไม่ลดละความพยายาม เมื่อประสบปัญหาจะพยายามวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนเสมอ

3. เมตตา-กรุณา เป็นจริยธรรมพื้นฐานที่ใช้ร่วมกับการให้สังขารมเช่นเดียวกัน และจะเป็นที่มาของจริยธรรมอื่นๆ อีกมากมาย ในการเสริมสร้างควรจะต้องใช้ธรรมะทุกประการที่กำหนดไว้ในในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ไม่ยอมรับส่วนแบ่งในส่วนที่ตนมีอยู่แล้ว เสียสละในส่วนแบ่งของตนให้กับผู้ที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นมากกว่า เลือกรับฟังในคำพูดที่ก่อให้เกิดไมตรี เสนอตัวช่วยเหลือแนะนำ ทบทวนให้ผู้ที่ยังไม่เข้าใจ แสดงความยินดีในความสุข ความสำเร็จของผู้อื่น “การเพ่งดูว่ามีอะไรให้เมตตา กรุณา มุทิตา อีกหรือไม่”

4. สติ-สัมปชัญญะ เน้นการควบคุมตน ให้มีความพร้อม มีสภาพตื่นตัวจับใจในการรับรู้ทางประสาทสัมผัสในการตัดสินใจ และในการทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของการสำรวม รอบคอบ และระมัดระวัง พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น รู้ตัวตลอดเวลาที่กำลังคิดหรือทำอะไร ตระหนักในข้อดีข้อเสียของพฤติกรรมของตน มีความจับใจในการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก ยับยั้งการแสดงพฤติกรรมของตนได้ทันก่อนที่จะเกิดผลเสียหายนเมื่อประสบปัญหายุ่งยากก็จะควบคุมอารมณ์และความคิดให้มีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาได้

5. ความไม่ประมาท เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ แล้วดำเนินการวางแผน จัดสถานการณ์หรือการกระทำเพื่อให้บังเกิดผลอย่างดีที่สุดอย่างเหมาะสม พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ทำงานด้วยความระมัดระวัง ตั้งใจไม่ผลิผลลามและเลินเล่อ ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างสุขนิสัยที่ดี หลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้โทษแก่สุขภาพของตนเองมีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคใดๆ ตรวจสอบผลงานของตนอยู่เสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผนและกฎหมาย ความถูกต้องดีงาม เช่น ตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่องานของตัวเองที่กำหนดไว้ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ซื่อตรงต่อคุณธรรมที่ยึดถือปฏิบัติ ซื่อตรงต่อการนัดหมาย ซื่อตรงต่อการให้สัญญา เป็นต้น

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรให้ร่วมกับ “ปัญญา” และจริยธรรมในหมวดอิทธิบาท 4 ที่เน้นความพอใจ ความเพียร ความมีใจจดจ่อและความไตร่ตรอง การปฏิบัติเน้นการควบคุมตนเอง อันเป็นที่มาของระเบียบวินัย เช่น ความมานะบากบั่นที่จะทำงานให้ผิตน้อยที่สุด ชอบศึกษาค้นคว้า ไม่ละเลยทอดทิ้งงานควบคุมการใช้เวลาในการทำงานของตน ตื่นตัวในการทำงาน ใช้เวลาว่างทำงานที่เป็นประโยชน์ สนใจและตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม

8. หิริ-โอตตปปะ คือ เกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว และละอายใจถ้าจะทำชั่ว เน้นการควบคุมกาย วาจา และความคิด ให้มีความเหมาะสม ถูกต้องตามทำนองครองธรรมโดยใช้เบญจศีล เบญจธรรม กุศลกรรมบถ 10 ซึ่งสอนให้เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของการไม่ทำชั่ว จะเป็นที่มาของการละอายใจ ไม่ทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมทั้งรับผิดชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตน เช่น ไม่ยึดถือนำเอาสิ่งของหรือทรัพย์สิน ของคนอื่นมาเป็นของตน ไม่พูดในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกหรือ ไม่สร้างความเสียหายทางชู้สาว ไม่ตกเป็นทาสสิ่งเสพติด เป็นต้น

สุภาพ เครือเนตร (2542: 21) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมได้นั้น จำเป็นต้องจัดกระบวนการศึกษาโดยการนำเอาระบบคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปใช้ครบวงจร ดังนี้

1. กระทำอย่างต่อเนื่อง การศึกษาจะต้องพัฒนาปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่เด็กและเยาวชนทุกระดับการศึกษา

2. กระทำทุกขั้นตอน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนนั้นจะต้องกระทำในทุกขั้นตอนของกระบวนการการเรียนการสอนทั้งหมด ดังนั้นการปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียนจะต้องทำทุกกิจกรรมนับตั้งแต่การเรียนการสอน การเป็นตัวอย่างของครู การจัดสภาพแวดล้อม และการวัดผลประเมินผล เป็นต้น

3. ความร่วมมือของทุกฝ่าย ครูอาจารย์ทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่มอบหมายหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อีกทั้งตัวบุคคลและบรรยากาศรอบตัวนักเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

4. การปฏิบัติธรรมในวิถีชีวิต ปลูกฝังให้นักเรียนนำเอาคุณธรรมจริยธรรมมาปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน มิใช่เพียงสอนให้รู้เท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติจริงให้เกิดผลจนเป็นพฤติกรรมที่ถาวรที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวันโดยที่ไม่ถูกควบคุมจากผู้ใหญ่ตลอดเวลา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม คือ การฝึกปฏิบัติ การฝึกฝนลักษณะนิสัยของบุคคลทั้งทางกาย วาจา และใจบนพื้นฐานของความดีงาม ความถูกต้อง มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ต่อกันและกัน คุณลักษณะหรือพฤติกรรมดังกล่าวแสดงถึงบทบาทหน้าที่ที่บุคคลในสังคมควรแสดงต่อกัน เพราะเมื่อบุคคลมีคุณภาพของจิตใจที่ดีงาม ประณีต อ่อนน้อม ย่อมส่งผลต่อการกระทำ การปฏิบัติของบุคคลนั้นด้วย เป็นเหตุให้คนในสังคมมีความรัก ความสามัคคีต่อกัน ไม่เบียดเบียนกัน สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.2.5 การประชาสัมพันธ์

ความหมายของการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์คือการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจระหว่าง 2 ฝ่าย เพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์หลายท่านดังนี้

รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง (2541: 12) ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดเรื่องราวข่าวสาร ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็น จากสถาบันหรือหน่วยงานหนึ่งไปสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมาย โดยมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และดำเนินการเพื่อบอกกล่าวให้ทราบ เพื่อชี้แจงให้เข้าใจถูกต้อง อันเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนเพื่อสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี อันจะนำไปสู่การสนับสนุนและการได้รับความร่วมมือจากกลุ่มประชาชนเป้าหมาย

สุจิต พันธุ์พรม (2542: 35) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง วิธีการของสถาบันอันมีแผนการและการกระทำที่ต่อเนื่องกัน ในอันจะสร้างหรือก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้สถาบัน กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและให้การสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้นดำเนินงานไปได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ปิยนุช รูปเทียนรัตน์ (2542: 11) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ คือ กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้กระทำขึ้นอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง เพื่อให้เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ชำรงไว้เพื่อทัศนคติที่ดีของกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ตลอดจนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นมีการยอมรับในกระบวนการและนโยบายขององค์การด้วย โดยใช้การติดต่อสัมพันธ์ 2 ทาง อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้สามารถดำเนินงานต่างๆ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประชาคมติเป็นแนวบรรทัดฐาน

นิภาพร สุนทรวิจารณ์ (2544: 8) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง ระบบการสื่อสารเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ด้วยอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสื่อประสมอื่นๆ ที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้เกิดความสนใจในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารขององค์การ

วินัย วรวัตร (2549: 3-4) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความพยายามที่จะสร้างความเข้าใจอันดี รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรเองกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งจะมีผลให้องค์กรนั้นๆ ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้น เพื่อทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามภารกิจหรือวัตถุประสงค์

ไซมอน (วิรัช ลภีรัตนกุล. 2544: 17; อ้างอิงจาก Simon. 1984. Public Relation) ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดความกลมเกลียว ราบรื่นและคานานิยมระหว่างบุคคลกับหน่วยงานหรือสถาบัน และบุคคลอื่นๆ ทั้งกลุ่มประชาชนพิเศษหรือ ประชาชนกลุ่มใหญ่ โดยการสื่อความหมายผ่านสิ่งที่สามารถตีความหมายได้ และมีการแลกเปลี่ยนพัฒนาความคิดเห็นอย่างฉันทไมตรี รวมทั้งการประเมินปฏิกิริยาทำที่ของประชาชน

สมชาย ภูสุโข (2542: 13) ได้ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียน คือ กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

ส่วน เสาวนีย์ เจริญรัตน์ (2549: 14) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างสถาบันหรือหน่วยงานกับกลุ่มประชาชน และเป็นรูปแบบหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสื่อสารที่ผู้สื่อสารดำเนินการในทางสร้างสรรค์ตามแผนการสื่อสารที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และเป็นการดำเนินงานระดับบริหารที่ทำหน้าที่ในการประเมินทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

ปัจจุบันนี้การประชาสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบความเป็นไปของโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ให้มาก เนื่องจากยังมีบุคคลอีกจำนวนไม่น้อยยังไม่ทราบถึงการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และให้การสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนการสอนของพระภิกษุสามเณรให้เท่าเทียมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาของสงฆ์ต่อไป จากแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการได้ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2541: 27) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญที่มีส่วนเอื้ออำนวยให้เกิดการเข้าใจกันและความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพราะมนุษย์ยากที่จะประสบความสำเร็จได้จากการทำงานตามลำพังเพียงคนเดียว โดยปราศจากการยอมรับ ความเข้าใจและความสนับสนุนร่วมมือจากผู้อื่น

บุษบา สุธีธร (2545: 19) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นเสมือนครอบครัวที่ 2 ของเด็กและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องติดต่อกับประชาชนหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน ครู หน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนประชาชนในชุมชน จึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกัน

ปิยนุช รูปเทียนรัตน์ (2542: 15) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ในสังคมประชาธิปไตยที่อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนนั้น การดำเนินงานของรัฐบาลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบเกี่ยวกับกิจการที่ได้ดำเนินไป และหากสามารถทำความเข้าใจกับชุมชนได้อย่างดี

แล้ว โรงเรียนก็เป็นศูนย์รวมการสร้างสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน อันจะทำให้ผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

นิภาพร สุนทรวิจารณ์ (2544: 25) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ คือ การดำเนินงานอย่างมีแผนและต่อเนื่องที่จะใช้กระบวนการสื่อสารอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง อันจะนำมาซึ่งการสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจการของสถานศึกษาบรรลุผลความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนจะช่วยให้แต่ละคนเกิดความรู้สึที่ดีและมีเจตคติที่ดีพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนโรงเรียน

นอกจากนี้ เสาวนีย์ เจริญรัตน์ (2549: 21) ได้ให้ความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ คือ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันให้เกิดกับบุคคลทุกฝ่าย ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ด้วยผลงานหรือโดยการรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยข้อมูลที่ชัดเจน โน้มนำให้เห็นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถาบัน อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและการสนับสนุนจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของการประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์การประชาสัมพันธ์โรงเรียน

นิภาพร สุนทรวิจารณ์ (2544: 25) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการและการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อให้นักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง เข้าใจระเบียบ เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบ ให้รู้ให้เข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ
2. เป็นการรายงานให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
3. เป็นการสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ ความเชื่อถือ เลื่อมใส ความนิยมมั่นใจในโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนทั่วไป
4. ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ให้ประชาชนเกิดความรู้สึว่าเป็นเจ้าของ เป็นหน้าที่ในฐานะประชาชนคนหนึ่งในท้องถิ่นที่จะต้องให้ความร่วมมือความสนใจเข้ามามีส่วนดูแลและช่วยจัดการศึกษาของโรงเรียน
5. เชิญชวนและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือเกื้อกูลโรงเรียนในเรื่องของการศึกษา อาจเป็นการช่วยเหลือด้วยกำลังกาย จิตใจ แรงงาน ตลอดจนเงินตรา
6. ส่งเสริมให้ครูกับนักเรียน และผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาการศึกษาของเด็ก ครูโรงเรียนและบ้าน
7. เพื่อให้โรงเรียนดำเนินนโยบายเปิดประตู (open door policy) โดยเป็นศูนย์กลางการบริหารประชาคมทางด้านการศึกษา วัฒนธรรม และบริการ
8. เพื่อให้โรงเรียนได้มีโอกาสสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนนั้นได้อย่างแท้จริง

9. ช่วยแก้ไขชนิดบิดเบือนความขัดแย้งบรรดาข้อข้องใจทั้งหลายในแง่ต่างๆ ที่นักเรียนผู้ปกครอง ครู ประชาชน มีต่อโรงเรียนให้สิ้นไป ให้ทุกฝ่ายมองโรงเรียนด้วยความชื่นชม มีความเชื่อถือและนิยมยกย่อง

10. เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นทั่วไปอย่างไม่จำกัด โดยถือว่าโรงเรียนเป็นของชุมชน เพื่อชุมชนบริหาร โดยผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้น

11. เพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เสนอแนะเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้เป็นไปตามแนวความคิดความต้องการของสังคม ท้องถิ่น ชุมชน มีใช้ เพียงแต่เป็นความต้องการของโรงเรียน

นภาพรณ อัจฉริยะกุล (วินัย วรรวัตร. 2549: 36-37; อ้างอิงจาก นภาพรณ อัจฉริยะกุล. 2527: 2) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธุ์ไว้ ดังนี้

1. การประชาสัมพันธุ์เพื่อก่อ หมายถึง การประชาสัมพันธุ์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มประชาชนทั้งภายในและภายนอกกับหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้กิจการของหน่วยงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนั้นยังเป็นกลไกหนึ่งของการบริหารเพื่อสร้างความนิยม ความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนต่อหน่วยงาน เพราะความนิยมจากประชาชนทำให้กิจการของหน่วยงานเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

2. การประชาสัมพันธุ์เพื่อกัน หมายถึง การประชาสัมพันธุ์เพื่อป้องกันและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ถ้าชื่อเสียงของหน่วยงานเสียไป ประชาชนจะหมดศรัทธาและขาดความนิยม หน่วยงานก็จะดำเนินงานด้วยความยากลำบาก ดังนั้นจึงต้องทำการประชาสัมพันธุ์ เพื่อป้องกันมิให้ชื่อเสียงของหน่วยงานเสื่อมเสีย และยังคงรักษาชื่อเสียงไว้ให้อยู่ในความนิยมตลอดไปด้วย

3. การประชาสัมพันธุ์เพื่อแก้ หมายถึง เพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดหรือแก้ภาพลักษณ์หรือแก้ชื่อเสียงที่เสียไปแล้วให้ฟื้นคืนกลับดีเหมือนเดิม เพราะบางครั้งความเข้าใจผิดอาจเกิดขึ้นได้เสมอ และเมื่อใดที่เกิดความเข้าใจผิดขึ้นแล้ว จะต้องรีบแก้ไขให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง มิฉะนั้นจะทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเสียไปและยากที่จะแก้ไขให้ดีขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว ฉะนั้นต้องระวังอย่างให้เกิดความเข้าใจผิดต่อหน่วยงานขึ้น จึงต้องทำการประชาสัมพันธุ์เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและถูกต้อง เพื่อสร้างความนิยมให้เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบของการประชาสัมพันธุ์

การประชาสัมพันธุ์จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการประชาสัมพันธุ์ ดังนี้

จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ (2544: 59) กล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประชาสัมพันธุ์ องค์ประกอบปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ การตัดสินใจและการวางนโยบาย มนุษย์ปัจจัย งบประมาณ เวลา ค่านิยมและวัฒนธรรม ประเพณี และวัสดุอุปกรณ์

กานต์ชนก ดาบสมเด็จ (2543: 32) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียนมีองค์ประกอบที่แตกต่างจากการประชาสัมพันธ์ทั่วไป เป็นการมุ่งถึงความสำคัญแห่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีบทบาทร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ทำอย่างไรประชาชนจึงจะมีความเข้าใจ เชื่อถือศรัทธาและผูกพันกับโรงเรียนมากที่สุดโดยไม่หวังผลกำไร แต่จะเน้นในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน การปฏิบัติตนต่อกันในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

พรทิพย์ เพ็ญพุ่ม (2541: 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบุคคลภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียนและศิษย์เก่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เสาวนีย์ เจริญรัตน์ (2549: 54) กล่าวว่า องค์ประกอบของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ คือ ปัจจัยอันได้แก่ คน เงิน เวลา แผนการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการเผยแพร่ ข่าว กิจกรรมสัมพันธ์ ที่ทำให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ประสบความสำเร็จ

หลักการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

การประชาสัมพันธ์มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเป็นอันมาก เพราะจะเป็นที่ยกย่องเชื่อถือจากบุคคลองค์กรต่างๆ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลและองค์กรนั้นๆ เข้ามามีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องมีหลักพื้นฐานของการประชาสัมพันธ์ที่ดี ในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปได้ นิเวศน์; และคณะ (นิภาพร สุนทรวิจารณ์ 2544: 19; อ้างอิงจาก Newsom and others. 1989: 4-5) ได้เสนอหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 10 ประการ ของการประชาสัมพันธ์ คือ

1. การประชาสัมพันธ์เป็นงานที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังไม่ใช่เป็นการสร้างภาพลวงตา การวางแผนประชาสัมพันธ์จึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง โดยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ
2. การประชาสัมพันธ์เป็นงานอาชีพที่มุ่งบริการ เพื่อผลประโยชน์ของสาธารณชน ไม่ใช่เป็นการแสวงหารางวัลส่วนบุคคล เงินไขที่ใช้เป็นเงินไขที่ต้องพิจารณาในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก
3. แผนงาน แนวนโยบาย และโปรแกรมต่างๆ ของการประชาสัมพันธ์นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนโดยรวม
4. การประชาสัมพันธ์จะเกิดผลดีได้ ต้องเลือกใช้สื่อมวลชนให้เหมาะสมกับลักษณะของสาธารณชนนั้นๆ
5. บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นนักประชาสัมพันธ์นั้นถือได้ว่า เป็นบุคคลสำคัญที่จะเผยแพร่งานประชาสัมพันธ์ได้โดยตรง
6. ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์จะต้องยึดมั่นในการวิเคราะห์วิจัย เจตคติ ความคิดเห็นของสาธารณชน โดยมุ่งใช้วิธีการแบบสองทาง (Two ways Communication)

7. ในการที่จะทำความเข้าใจข้อเรียกร้องของสาธารณชนนั้น จะต้องใช้วิธีการศึกษา โดยคำนึงถึงหลักวิชาทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม และความรู้ด้วยการติดต่อสื่อสาร

8. งานวิจัยทางด้านการประชาสัมพันธ์ จะต้องดำเนินการโดยยึดมั่นในทฤษฎีจากสาขาวิชาการต่างๆ

9. นักประชาสัมพันธ์จะต้องมีความตื่นตัวในการที่จะมุ่งอธิบายปัญหาให้กับประชาชนได้เข้าใจก่อนที่จะปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาที่วิกฤติ

10. งานประชาสัมพันธ์ถือว่าเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ของจริยธรรม

กระบวนการของการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

การประชาสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ดำเนินงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเหล่านี้ คือ

ระพี แก้วเนตร (2546: 6) ได้กำหนดกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การแสวงหาข้อมูล เป็นการกำหนดรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็น ระเบียบโรงเรียน ข่าวภาพกิจกรรมผลงานโรงเรียนและการตรวจวิเคราะห์ ติดตามข่าวสาร สภาพแวดล้อม การจัดระบบข้อมูลข่าวสารงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน

2. การวางแผนงาน เป็นการกำหนดแนวปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานและการปฏิบัติเป็นไปตามแผน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การสื่อสาร เป็นการติดต่อ การเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมผลงาน ระเบียบนโยบาย ความรู้ ข้อเท็จจริงต่างๆ ให้ดำเนินเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน โดยใช้สื่อกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน

4. การประเมินผล เป็นการสำรวจ การตรวจสอบการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อศึกษาดูว่ามีความพร้อม ความก้าวหน้า มีปัญหาอุปสรรคและผลงานมากน้อยเพียงใด

จากกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับกระบวนการของการประชาสัมพันธ์ของ ประวัติ เอรารวรรณ์ (2545: 125) ดังนี้

1. การหาข้อมูล เป็นการตรวจสอบความรู้สึกนึกคิดของประชาชนก่อนที่จะทำการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ เป็นการหยั่งถึงความรู้สึกนึกคิด ทศนคติและปฏิกิริยาของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานและนโยบายขององค์การ ตลอดจนศึกษาถึงสิ่งที่องค์การได้กระทำเพื่อเป็นการค้นหาว่าอะไรคือปัญหาขององค์การที่จะต้องได้รับการจัดทำหรือแก้ไข

2. การวางแผนหรือการจัดแผนงาน เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้มากำหนดนโยบายและจัดแผนงานประชาสัมพันธ์ขององค์การ จึงเป็นการพิจารณาว่า องค์การจะสามารถทำอะไรได้แค่

ไหนและทำอย่างไร ซึ่งการวางแผนนั้นจะต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะเป็นตัวชี้้นำถึงการดำเนินงานทุกประเภทขององค์การนั้นๆ ควบคู่ไปด้วย

4. การสื่อสาร เป็นการนำเอาแผนงานที่ได้กำหนดไว้มาดำเนินการสื่อสารและเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีและชักจูงให้ประชาชนให้การสนับสนุนหรือมีความนิยมชมชอบในองค์การ นักประชาสัมพันธ์ต้องมีความเข้าใจลักษณะของการสื่อสารเป็นอย่างดีเพื่อผลในการเผยแพร่ข่าวสาร ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เวลา สถานที่และประชาชนเป้าหมาย จึงเป็นการพิจารณาว่าจะต้องทำอย่างไร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์ คือ การปฏิบัติในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน ระหว่างองค์การกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับทราบการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นได้เข้ามา มีบทบาทร่วมกันสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่สังคมมุ่งหวัง

3.2.6 การส่งเสริมเทคโนโลยี

ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคไอซีที่อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการทุกด้าน ไอซีที่เข้ามามีบทบาทในความเป็นอยู่ของคนเราอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ เห็นได้จากการดำรงชีวิตของทุกคนที่มีการใช้ไอซีที่รูปแบบต่างๆ ในการทำงาน เช่น การแพทย์ การศึกษา การสื่อสาร เป็นต้น (กิดานันท์ มลิทอง. 2548: คำนำ) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงได้กำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับ ถือเป็นแนวทางหลักของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2539: 21) เทคโนโลยีสารสนเทศจึงจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไม่น้อยไปกว่าทรัพยากรต่างๆ ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์กรสามารถให้บริการได้รวดเร็วและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขวางมากขึ้น เป็นระบบและจำป็นต่อการวางแผนกำหนดนโยบาย ตลอดจนการบริหารงานองค์กรในภาพรวม (วันเดิม มณีโกคา. 2545: 1) จากแนวคิดดังกล่าวมีนักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

กัลยา อุดมวิทิต (2537: 3) กล่าวว่า “เทคโนโลยี หรือ Information Technology” นั้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2535 กล่าวไว้ว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงความรู้ในผลิตภัณฑ์หรือในกระบวนการดำเนินงานใดๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ การติดต่อสื่อสาร การรวบรวม และการนำข้อมูลมาใช้อย่างทันการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งทางด้านการผลิต การบริการ การบริหาร และการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อความได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และคุณภาพของประชาชนในสังคม”

ส่วนอารีรัตน์ ณ เชียงใหม่ (2543: 10-11) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง กระบวนการต่างๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ โดยจะรวมถึง 1) เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งส่วนมากแล้วจะหมายถึงเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคมต่างๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูปและแบบพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือสมัยใหม่และใช้เทคโนโลยีระดับสูง (High Technology) 2) กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ข้างต้นมาใช้งาน เพื่อรวบรวมจัดเก็บประมวลผลและแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

กรมวิชาการ (2545: 15-16) กล่าวว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานอาชีพ และเทคโนโลยี มีทักษะการจัดการ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสมคุ้มค่า และมีคุณธรรม สร้างพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการใหม่ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีนิสัยรักการทำงาน เห็นคุณค่าและมีเจตคติที่ดีต่องาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ประหยัด และอดทน อันจะนำไปสู่การให้นักเรียนสามารถช่วยเหลือตนเอง และพึ่งตนเองได้ ตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมมือและแข่งขันในระดับสากลในบริบทสังคมไทย

อริปัตย์ คลีสุนทร (2535: 68) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสาร คู่มือครู เอกสารการเรียนรู้ หรือเอกสารการสอน การค้นคว้า การวิเคราะห์วิจัย การเรียนการสอนทางไกล การประชุม และการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ ทำได้โดยสะดวก เครือข่ายทางอินเทอร์เน็ต ช่วยเสริมสร้างคุณภาพและความเสมอภาคกัน ให้นักเรียนสามารถเข้าถึงบทเรียนของครู ซึ่งอยู่ในรูปของเอกสาร ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เหตุการณ์จำลอง เป็นการเรียนด้วยตนเองผ่านบทเรียนสำเร็จรูป (Self-learning instruction) หรือการกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง (Self-doing Instruction)

ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์ (2548: 41) กล่าวว่า โลกปัจจุบันกำลังให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก เพื่อการจัดเก็บ ประมวลผล และสืบค้นสารสนเทศด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคมที่ทันสมัย เช่น ดาวเทียมและเส้นใยแก้วนำแสง เพื่อการติดต่อในข่ายงานที่ครอบคลุมทั่วโลก อินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทสำคัญในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจากอินเทอร์เน็ต เป็นข่ายงานที่ครอบคลุมข่ายงานทั้งหมดทั่วโลกเข้าไว้เป็นข่ายงานเดียวกัน การใช้งานอินเทอร์เน็ตจะทำให้วิถีชีวิตของเราทันสมัยและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เนื่องจากอินเทอร์เน็ตจะมีการเสนอข้อมูลข่าวสารปัจจุบัน และสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ผู้ใช้อัทราบการเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน สารสนเทศที่เสนอในอินเทอร์เน็ตจะมากมายหลายรูปแบบ เพื่อสนองความสนใจและความต้องการ

ของกลุ่มผู้ใช้ทุกกลุ่ม อินเทอร์เน็ต จึงเป็นแหล่งสารสนเทศสำคัญสำหรับบุคคลในทุกวงการ และทุกสาขาอาชีพที่สามารถค้นหาสิ่งที่ตนสนใจได้ทันที โดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปค้นคว้าในห้องสมุด หรือแม้แต่การรับรู้ข่าวสารทั่วโลก ก็สามารถอ่านได้ในอินเทอร์เน็ตจากเว็บไซต์ต่างๆ ของหนังสือพิมพ์ หรือสำนักข่าวทั้งของไทย และต่างประเทศ เช่น หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ CNN หรือเว็บไซต์ของสถานีโทรทัศน์ช่องต่างๆ ของไทยและห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ

ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2547: 5) ได้กล่าวว่า เพื่อให้เห็นคุณค่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ รู้จักเลือกแหล่งข้อมูลที่อยู่ใกล้ตัวเพื่อการทำงานและใช้ประโยชน์วางแผนการทำงานและปฏิบัติตามแผน สามารถเรียกชื่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์พื้นฐาน และรู้หน้าที่ของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่เจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวัน

แสงจันทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2550: 47) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเรียนจะมีความรู้สึกที่ดีต่อคอมพิวเตอร์ ได้เรียนเพิ่มเติมจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่สร้างขึ้น มีความแปลกใหม่ กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนมีอิสระในการเรียน สามารถเรียนด้วยตนเองได้ นอกจากนั้น คอมพิวเตอร์ยังสามารถทำให้มีเสียง ทำภาพเคลื่อนไหว เหมาะสำหรับการฝึกปฏิบัติ และการสร้างสถานการณ์จำลองได้

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา

เทคโนโลยีจะก่อเกิดคุณค่าต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารอย่างแท้จริง เนตร รอดประชา (2548: 71) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ ให้มีการยอมรับ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศให้กับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ว่ามีความสำคัญและจำเป็นเพียงใดในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. จัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ และสำรวจความเป็นไปได้ของสถานศึกษาในบริบทต่างๆ เช่น ด้านหน่วยงานต้นสังกัด ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลสารสนเทศเดิม และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เดิมแล้ว และต้องจัดสิ่งใดมาเพิ่มเติม ในข้อนี้ต้องกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจนทุกๆ ด้าน เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สถานศึกษามีความจำเป็นและเป็นพื้นฐานของสารสนเทศ ตามขอบข่าย 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานด้านบุคลากรและงานบริหารทั่วไป การดำเนินงานนี้ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ การสำรวจเบื้องต้นใน

ประเด็นต่างๆ การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบระบบ การจัดหาอุปกรณ์ของระบบ และการติดตั้งระบบตลอดจนการบำรุงรักษา

4. พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยเทคโนโลยีพื้นฐานที่สถานศึกษาจำเป็นต้องมี คือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับงานสำนักงานในงบประมาณ งานบุคลากรและบริหารทั่วไป อย่างน้อย 1 ชุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดหรือศูนย์การเรียนรู้อินเทอร์เน็ต สำหรับการเรียนการสอนในงานวิชาการ

ทักษิณา สนวนานนท์ (2530: 33) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับผู้บริหารไว้ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ล้วนแล้วแต่จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นเหตุการณ์ล่วงหน้าได้นานๆ สามารถพยากรณ์อนาคตว่าจะเป็นอย่างไร

2. ใช้ประโยชน์ในการวางแผนในอนาคต ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาจากสารสนเทศในอดีตและปัจจุบัน ถ้าหน่วยงานที่ทำงานด้านสารสนเทศจัดหาตัวเลขต่างๆ ให้ได้ครบถ้วนผู้บริหารก็ควรใช้ตัวเลขเหล่านั้นวางแผนการอนาคตด้วยความเป็นธรรมชาติมากขึ้น มีเวลามากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาหาทางเลือกได้มากขึ้น ตัวแปรต่างๆ จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้บริหารควรเลือกทำอะไรและทำอย่างไร

4. ทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการดำเนินงานมากขึ้น เพราะสารสนเทศต่างๆ มีพร้อมอยู่แล้ว การแก้ปัญหาต่างๆ ย่อมทำให้ง่ายขึ้น ผู้บริหารจึงน่าจะมีเวลาในการดูแล ควบคุมการทำงานได้ดีขึ้นด้วย

ไพฑูรย์ สิงห์ตา (2547: 41-42) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องมุ่งประเด็นหลักอย่างน้อย 4 ประการ (EEEE) คือ

1. ความเป็นเลิศ (Excellence) แต่ละสถาบันมีนโยบายและมาตรการสำคัญในด้านการจัดการสอนที่มุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการที่จะสร้างเพิ่มผลผลิตคือทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด โดยเน้นเทคโนโลยีในการสอนด้วยการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย ความเป็นเลิศของการใช้สื่อที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพกลายเป็นความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถาบัน

2. ความเสมอภาค (Equity) การให้การศึกษาจะต้องให้โอกาสแก่บุคคลที่มีความแตกต่างกันอย่างเสมอภาคทุกๆ ด้าน การกระจายการศึกษาออกสู่ภูมิภาคจัดว่าเป็นการกระจายความเสมอภาคที่มีการลงทุนน้อยที่สุดคงหนีไม่พ้นการใช้เทคโนโลยี เช่น การสอนทางไกล (Distance Learning) การสอนโดยการผ่านเครือข่าย การสอนลักษณะโทรประชุม (Teleconference)

3. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มุ่งเน้นครอบคลุมปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารงานบุคลากร หรือฝ่ายสนับสนุนงานของสถาบัน การจัดการพัฒนาเครือข่าย Intranet ที่สมบูรณ์ เพื่อพัฒนาองค์กรของตนให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ระบบงานในสำนักงานที่เป็นลักษณะ Office Automation ที่สมบูรณ์แบบ

4. ความเป็นสากล (Internationalization) มุ่งเน้นพัฒนาหลักสูตรและผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในระดับสากล การจัดหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันกับต่างประเทศมีความจำเป็นสารสนเทศที่จำเป็นของสถาบันเพื่อการเผยแพร่ เช่น Homepage ของสถาบันและหน่วยงาน สถาบันต้องพร้อมที่จะให้ทุกสถานที่ในโลกสามารถที่จะเข้ามาทำความรู้จักได้

สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (พัชรินทร์ สนธิวิรัช. 2549: 16-17; อ้างอิงจาก สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์. 2547: 66-68) กล่าวถึงบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

1. ด้านการสาธารณสุข การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมให้ดีขึ้น เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการของสถานพยาบาลของรัฐ

2. ด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยยกระดับการศึกษาของไทยให้สูงขึ้น โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ไม่จำกัดเพศ อายุ ซึ่งอาศัยเทคโนโลยีทางการสื่อสาร มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนในลักษณะสื่อผสมคอมพิวเตอร์-วิดีโอ เพื่อให้เกิดภาพและเสียง

3. ด้านการบริหารงานของรัฐ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและองค์การของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น ระบบบัตรประจำตัวประชาชน ระบบฐานข้อมูลประชาชน เป็นต้น

4. ด้านอุตสาหกรรมและการบริการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการช่วยเพิ่มผลผลิตและการบริการ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการผลิต ควบคุม และออกแบบสินค้า

5. ด้านการท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวในการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวและการเดินทาง เพื่อสำรองห้องพักหรือการจองตั๋ว

6. ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีในปัจจุบัน เช่น การวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขสภาพแวดล้อม การใช้ดาวเทียมตรวจสอบสภาพแวดล้อม

7. ด้านเกษตรกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับราคาสินค้า การวิเคราะห์สภาพพื้นที่ใช้ในการเกษตรกรรมให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยไม่ทำลายสภาพแวดล้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมเทคโนโลยี คือ การปฏิบัติการใช้เครื่องมือเป็นกระบวนการในการช่วยจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และการแสดงผล ซึ่งอยู่ในลักษณะของระบบงานคอมพิวเตอร์ที่มีความสามารถพิเศษและทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

4. ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทางสถานภาพส่วนตัวของครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 สถานภาพ

บุคคลากรที่เป็นบรรพชิต และบุคคลากรที่เป็นคฤหัสถ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการการเงินและพัสดุ และด้านวิชาการ (พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค. 2546: บทคัดย่อ) สถานภาพของครูที่ถูกกำหนดและยกย่องในฐานะวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถูกกำหนดไว้โดยมีความมุ่งหมายในการยกระดับสถานภาพของครูให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาต่อสังคม ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง โดยการปฏิรูปอย่างเป็นระบบและครบวงจรทั้งในส่วนของการผลิต พัฒนา กำกับดูแล มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง กล่าวคือ ระบบกระบวนการผลิต ผลิตครูใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และมีปริมาณสอดคล้องตามความต้องการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพครู เพื่อจูงใจให้คนเก่งเรียนครู รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาและสนับสนุนสถาบันผลิตครูให้มีศักยภาพความพร้อมและความเข้มแข็งในการผลิตครูรุ่นใหม่ และพัฒนาครูประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพัฒนาและส่งเสริมดำเนินการจัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีกองทุนส่งเสริมให้ครูสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์และผลิตงานที่มีคุณภาพและการยกย่องชูเกียรติครูระบบควบคุมวิชาชีพ ครูทุกคนต้องมีใบประกอบวิชาชีพในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจะมีการประเมิน และตรวจสอบทุก 5 ปี เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นหลักประกันในเรื่องของคุณภาพและมาตรฐาน ระบบการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการพิจารณาผลงาน หลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความคุ้มค่าและยึดหลักประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะมีบัญชีอัตราเงินเดือนเป็นของตนเองในลักษณะที่เหมาะสม กับการเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ชาวลิต ตนานนท์ชัย (สุคนธ์ ตันกัญญา. 2549: 49; อ้างอิงจาก ชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2544: 3-4) ตำแหน่งที่บุคคลเป็นเจ้าของในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือหมายถึงการจัดตำแหน่งทางสังคมภายในกลุ่มในกรณีขององค์การ บุคคลจะได้รับสถานภาพภายหลังการจัดตำแหน่งในกลุ่มหรือไม่ขึ้นอยู่กับระบบสถานภาพที่มีอยู่ในขณะนั้นว่าได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจนเพียงไร จุมพล หนิมพานิช (ประพิน สละ. 2541: 10; อ้างอิงจาก จุมพล หนิมพานิช. 2526) สอดคล้องกับ ศิริ จันบำรุง (2549: 84) พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่หลากหลาย ผู้บริหาร สถานศึกษาก็ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและครูก็ปฏิบัติตามบทบาทของผู้สอนและในขณะเดียวกันก็อาจทำหน้าที่ผู้บริหารด้วยในระดับต้นด้วย เช่น หัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.2 อายุ

อายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ สำหรับอาชีพครูในโรงเรียน เพราะบทบาทของครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีให้แก่ผู้เรียนและสังคมอีกด้วย มีผลงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น คูเปอร์ และคณะ (อภิกันยา วัชรสุกข์. 2538: 51; อ้างอิงจาก Cooper & others. 1979: 227) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ส่วนงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540: 98) พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540: 246) พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 59) ที่พบว่า ข้าราชการที่อายุระหว่าง 21-30 ปี ,31-40 ปี และ51-60 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3 การได้รับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะบุคลากรผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และระดับงานให้สูงขึ้น นอกจากนั้นเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจะโปรแกรมการฝึกอบรมจะทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามไปด้วย จะทำให้องค์กรสามารถยกระดับคุณภาพการทำงานให้มีมาตรฐานสูงมากขึ้น วัตถุประสงค์การฝึกอบรมจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยเฉพาะจะต้องเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน และจัดปัญหาในการทำงาน ข้อบกพร่อง จุดอ่อน และความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้หมดไปเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง จะต้องอาศัยพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ หรือบางกรณีก็อาจเป็นเรื่องการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงาน (อำนาจ แสงสว่าง. 2540: 249-250) ซึ่งการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 250) การพัฒนาบุคลากรองค์กรการให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรมที่จะไว้เป็นรูปแบบมีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมาจากทุกองค์กรในแต่ละสาขาวิชาชีพ (อำนาจ แสงสว่าง. 2540: 249) กระบวนการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้นและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ต้องการอันจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรารณ มณีบางกา. 2546: 36) เพราะกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคล

ได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ (เสนาะ ตีเียว. 2539: 34) สอดคล้องกับ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541: 136) พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมขณะประกอบวิชาชีพจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับครูโดยตรงแล้วยังจะเพิ่มความมั่นใจให้กับครูในเรื่องที่อบรมมาอย่างเป็นพิเศษ อีกทั้งยังจะเป็นแนวทางให้ครูได้นำความรู้เทคนิควิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การผ่านการอบรมน่าจะส่งผลต่อการรับรู้ของครูเพิ่มขึ้น

4.4 ประสพการณ์ในการทำงาน

ประสพการณ์การสอนนั้น หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนของครูซึ่งประสพการณ์นั้นเป็นสิ่งที่มียุทธพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพราะประสพการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. 2549: 44; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534: 54) เพราะประสพการณ์ในการสอนจะช่วยเพิ่มความสุขุม รอบคอบในการสอนของครู อีกทั้งครูที่มีประสพการณ์มากจะสามารถนำประสพการณ์มาช่วยดำเนินการสอนให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษามากขึ้น สุวดี แยมเกษร (2547: 63) บุคคลที่อยู่ในอาชีพนานกว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติต่อเรื่องนั้นๆ มากกว่าผู้ที่มีประสพการณ์น้อยกว่า เพราะประสพการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี สิ่งใดควรเลี้ยงหรือไม่ควรเลี้ยงสามารถพิจารณาและวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เผชิญได้ดี วุฒิพงษ์ ปฏิเวชวัฒนากร (2547: 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่าประสพการณ์ในการทำงานของครูมียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทวีศิลป์ สารแสน (2543: 58) พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการสอนจะมีความมั่นใจในการสอนมากกว่าครูที่ไม่มีประสพการณ์ในการสอน ส่วน เสาวภาคย์ แหลมเพชร (2545: 85) ได้ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาและศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพของบุคคลแตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะชีวสังคมของครู สรุปได้ว่า สถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสพการณ์การสอนของครูมียุทธพลต่อบทบาทด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูที่มีความรู้ความสามารถ มีประสพการณ์ในการสอนมากย่อมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับบทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ดังมีรายละเอียดดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวัฒน์ แสหนวี (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ในสายงานวิชาการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โรงเรียนต่างๆ มีการจัดหาหลักสูตรและเอกสารเพียงพอ และครูส่วนใหญ่ศึกษาหาความรู้เรื่องหลักสูตร โดยการศึกษาจากเอกสารด้วยตนเอง โรงเรียนสนับสนุนให้ครูปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยการส่งครูเข้ารับการอบรม โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดทำสื่อการเรียนเพิ่มเติม และจัดบริการสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการเรียนการสอน บางกลุ่มประสบการณไม่เพียงพอในด้านการวัดผลและประเมินผล โรงเรียนกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดทำเครื่องมือวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ โรงเรียนจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือเพื่อส่งเสริมการอ่านและการค้นคว้าไม่เพียงพอ ในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ได้จัดให้มีการนิเทศภายใน และจัดกิจกรรมการนิเทศโดยการประชุมอบรม

อรอนงค์ ระเบียบพิศม์ (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีภาพรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จะมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและสภาพการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

สมบุญ ฐวสินธุ์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 ในงาน 6 งาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร เสนาะโสตร์ (2540: 105) ได้ศึกษาความสำคัญและปัญหาของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความคิดเห็นของครูประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนเห็นว่าการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันพบว่า ครูประชาสัมพันธ์โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เห็นปัญหาของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนโดยรวม ทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ธีระนาถ กลิ่นชั้น (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสภาพสถานภาพ เพศ ค่าใช้จ่ายรายเดือน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 299 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน 1 ใน 5 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีวัดแบบ Projective techniques ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม และจำแนกตามสถานภาพ เพศ ค่าใช้จ่ายรายเดือน ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับสูงและสูงมาก

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11 (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง 2 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ กับด้านบุคลากร และปฏิบัติได้ในเกณฑ์ปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านวิชาการ มีการปฏิบัติในเกณฑ์สูงสุด ได้แก่ มีเอกสารหลักสูตร มีการจัดทำตาราง/แผนการสอนชัดเจนทุกรายวิชา มีคู่มือครูหรือแบบบันทึกจุดประสงค์รายวิชา มีการวางแผน จัดทำแผนการสอนรายวิชา และมีการตรวจแผนการสอนและเสนอผู้บริหารนำไปใช้ ส่วนการศึกษาจากโบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ มีการปฏิบัติในเกณฑ์ต่ำสุด

สมชาย ภูสุโข (2542: 105-017) ได้ศึกษาการบริหารงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ และหัวหน้างานประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่อยู่ระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการประสานงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจให้ปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล เมื่อเทียบระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานประชาสัมพันธ์ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ และหัวหน้างานประชาสัมพันธ์โรงเรียน ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากร แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การวางแผน การจูงใจให้ปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน

กรวิทย์ เลิศศิริ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารส่วนใหญ่มีคณะกรรมการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความรู้ในการจัดเทคโนโลยี สารสนเทศ และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ สามารถ สร้างและพัฒนาเครื่องมือ ใช้ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผล ข้อมูลจัดให้มี งบประมาณ เพื่อการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณในการซ่อมบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาวัสดุครุภัณฑ์ และงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีการนำ คอมพิวเตอร์ไปใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน แต่เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร มีห้องปฏิบัติการในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานที่รวมกับงานอื่น จัดให้มีการวางแผนและจัดทำโครงการ พัฒนาระบบเทคโนโลยี มีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบตามแผน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการ

ศิริ อุดมรัตน์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาใน 6 ด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผน มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในด้านการสอนมากที่สุด แต่มีการนำไปใช้จริงกับงานธุรการมากที่สุด 2) ด้าน โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ มีการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพหายๆ แบบ มีการดูแลเรื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ เช่น เครื่องปรับอากาศ แต่ไม่มีการเตรียมสถานที่รองรับไว้อ่างหน้า 3) ด้านอุปกรณ์ มีอุปกรณ์เพียงพอต่อความต้องการและอยู่ในสภาพดี 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีการจัดสรรงบประมาณแบบจัดเป็นกรณีเป็นครั้งคราว 5) ด้านบุคลากร ผู้บริหารเป็นผู้คัดเลือก บุคลากรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาแล้วมอบหมายงานตามที่เข้ารับการอบรม และ 6) ด้านบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีกับ หลักสูตร มีการบูรณาการมาใช้ในการสอนบางรายวิชา โดยวิธีการเล่นเกมทางการศึกษา

พระคัมภีร์ สมภักดี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์โรงเรียนพระปริยัติธรรม ส่วนใหญ่ เรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จากการศึกษาและทดลอง ปฏิบัติด้วยตนเอง รองลงมาเป็นการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ต่างๆ มากที่สุด และมีความเห็นว่างานที่จำเป็นมากที่สุดในการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในโรงเรียน พระปริยัติธรรม คือ งานทะเบียนและงานธุรการ งานสารบรรณ งานพิมพ์เอกสารต่างๆ ปัญหาและ ข้อจำกัดของโรงเรียน คือ เห็นว่าคอมพิวเตอร์มีราคาแพง ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการ จัดหา

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครอง ตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน มีทัศนะต่อคุณธรรมตามแนวพุทธธรรม ในการครองตน ครองคน และครองงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณธรรมในการครองตน รองลงมา คือ คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545: 105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมทางการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขต การศึกษา 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประทีป ศรีนาค (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัด การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามการ รับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า บทบาทของผู้บริหารโดยรวม และรายบทบาท ได้แก่ บทบาทการ วางแผนและการจัดองค์การ บทบาทการติดตามข้อมูล บทบาทการเป็นผู้บริหาร บทบาทการให้ ข่าวสารข้อมูล บทบาทการนิเทศ และบทบาทการควบคุม ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วน บทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการแก้ปัญหา และบทบาทการจัดความขัดแย้งหรือต่อรอง ผู้บริหาร และครูมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับการ ปฏิบัติมากทั้ง 5 ด้าน โดยที่ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน ด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็น อิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ส่วนปัญหาการบริหาร แบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุด ผู้บริหาร ให้ครูมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษา ผู้บริหารมีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานตาม ความถนัด ความต้องการและความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และ การเสริมสร้างบรรยากาศทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

พระภราดร สุชากุล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า การวางแผนบุคลากร มีการประชุมผู้บริหารกับคณะครูในการกำหนดแผนบุคลากร การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร มีการแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานจัดตามความรู้ ความสามารถ และทักษะ การบำรุงรักษาบุคลากร ส่งเสริมขวัญกำลังใจ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ การพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมสัมมนาครูอาจารย์และบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน

การพ้นจากตำแหน่งของบุคลากร พ้นตำแหน่งด้วยสมัครใจลาออก ส่วนปัญหาในการบริหารงานบุคลากรที่พบมาก คือ ขาดการวางแผนงานบุคลากร ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่มีระเบียบที่แน่นอนในการคัดเลือก ขาดการประชาสัมพันธ์ในการสมัครคัดเลือกบุคลากร และขาดแคลนครูผู้สอนสายวิชาสามัญ อัตราจ้างเงินเดือนต่ำเกินไป ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และเป็นเหตุให้บุคลากรลาออกจากตำแหน่ง

ภาพร เริงไชย (2547: 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก อำเภอเมืองนครนายก พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาวดี สขาชากร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โรงเรียนห้วยวัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ด้านการบริหาร ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสมาคมผู้ปกครองและครูฯ มีการใช้ในการพิมพ์เอกสาร บันทึก เก็บข้อมูล จัดทำสถิติ แผนภูมิการบริหาร ใช้วางแผนปฏิบัติงานประจำต่างๆ งานบุคลากรใช้โปรแกรม OBEC48 และ OBEC SMIS จัดเก็บข้อมูลนักเรียน และข้อมูลรายบุคคล งานการเงินและบัญชี ใช้โปรแกรมที่โรงเรียนพัฒนาขึ้น จัดทำบัญชีเงินเดือน รายรับ-รายจ่าย คำนวณภาษีเงินได้ งานทะเบียนวัดผล ใช้โปรแกรม Disk Manager และ ศร 01 ใช้ตรวจสอบข้อสอบ คำนวณคะแนนสอบ ตัดเกรด แจกผลสอบทางอินเทอร์เน็ต และมีปัญหาเพียงเล็กน้อยในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

พรไพลิน โกมล (2550: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศการประชาสัมพันธ์ภาคบริหารรัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พบว่า ระบบสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ภาคบริหารรัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีคุณภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาและด้านเทคนิคการผลิตสื่อ โดยรวมอยู่ในระดับดีมากและผู้ใช้มีความพึงพอใจในระดับมาก

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาร์โรลด์ (Harold. 1983: 2517-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอำนาจบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดนโยบาย และการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น

คิเจ (Kijai. 1987: 329-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

มินูดีน (Minudin. 1987: 2403-A) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้บริหารในรัฐซาบาห์ มาเลเซีย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่หลัก คือ การประเมินผลโครงการของโรงเรียน สนับสนุนให้ร่วมงานมีการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่นๆ ทั้งหมดของโรงเรียนและการสอนในระดับชั้น มีความรู้และเข้าใจหลักกฎข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่างๆ

แบส (มุสตี จงขวัญ. 2548: 100; อ้างอิงจาก Bass. 1989: 1492) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า มีการวิเคราะห์ว่าการบริหารงานที่แสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างไร พบว่า ครูใหญ่รับผิดชอบงานกิจกรรมทางวิชาการทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินบุคลากรและการนิเทศงาน สำหรับผู้ช่วยครูใหญ่ จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะการเยี่ยมห้องเรียน วินัยของนักเรียน

บุซซี (Buzzi. 1991: 3167-A) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหาร ช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยหมายรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูง จะช่วยให้ครู-อาจารย์จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จอลลี (Jolly. 1995: 4224-A) ได้ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดเตรียมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการศึกษาความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเป็นสิ่งสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน กฎระเบียบของโรงเรียนในด้านทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ การจัดการในเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดติดต่อ การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดองค์การ โดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

บุรุษ (กิ่งแก้ว วานิชกุล. 2549: 54; อ้างอิงจาก Bruce. 1999: 6028-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ความคาดหวังของโรงเรียนที่เกี่ยวกับชุมชนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมทางโรงเรียน สำหรับความคาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานั้น ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครองของนักเรียน ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจการ หรืองานวางแผนของโรงเรียน ในห้องเรียน ศาสนาและสถาบันอื่นในสังคมได้หันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอนเด็กให้มากยิ่งขึ้น ให้การทำงานมีความคาบเกี่ยวระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ของเด็กด้วยครู และผู้ปกครองมีความต้องการที่จะให้ครูใหญ่มีที่พักหรือที่อยู่อาศัยอยู่ภายในบริเวณโรงเรียน ครูใหญ่มีความเห็นว่า การสื่อความหมายระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชน มีอุปสรรคอยู่อย่างหนึ่ง คือ การที่ทำให้ความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศมีองค์ความรู้ที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 เพื่อที่จะเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากว่าผู้บริหารมีการแสดงออกถึงบทบาทและคุณลักษณะที่ดี สามารถปฏิบัติงาน วางแผนนโยบายต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ ก็จะเป็นประโยชน์มหาศาลต่อสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งผลต่อการส่งเสริมและสนับสนุน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร องค์กร ชุมชนด้วยความมุ่งมั่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน โดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงจากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 157 รูป/คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. จำแนกประชากรแบ่งออกตามตำแหน่ง (Stratified) คือ ครูผู้สอน
2. กำหนดสุ่มตัวอย่างประชากรโดยสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) และจำแนกตามประเภทประชากรโดยการเทียบสัดส่วนในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 รูป/คน
3. การสุ่มประชากรใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากตามตาราง 1

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วชิรเมกุฏ	6	4
2. บาลีสาธิตศึกษา มจร.	16	13
3. วัดศรีบุญเรือง	13	9
4. บาลีเตรียมอุดมศึกษา	9	6
5. พุทธศาสตร์วิทยา	11	8
6. วัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา	3	2
7. พระปริยัติธรรมวัดพรหมรังสี	4	2
8. พระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล	17	14
9. พระปริยัติธรรมวัดเวตะวันธรรมาวาส	12	8
10. พระปริยัติธรรมวัดฝ่องพลอยวิริยาราม	14	10
11. วัดเสนาหา	11	8
12. พระปริยัติธรรมวัดมหาสวัสดิ์วิทยา	14	10
13. วัดโกเมศรัตนาราม	15	11
14. เตรียมพุทธศาสตร์	12	8
รวมทั้งหมด	157	113

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ของครูผู้สอนที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาแนวความคิดทางทฤษฎี เอกสาร ทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ได้แก่ สถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 6 ด้าน มีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert' Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาานิยามศัพท์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ได้ศึกษาแบบสอบถามทั้งหมด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบสอบถามการเป็นผู้นำทางวิชาการของ ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545: 138-140) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ศักดิ์ศรี เนตรหาญ. (2547: 103) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรของ วิไล ธนวิวัฒน์. (2541: 189-190) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของ ชูศรี ปัญญามูลงษา. (2541: 108-115); การประชาสัมพันธ์ของ ศิริพร เสนาะโสตร์. (2540: 137-142) และ นุชนาฏเรขา สุขดา. (2547: 230-231) การส่งเสริมเทคโนโลยีของของ สรสิทธิ์ เขตคาม. (2545: 99)

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอประธาน และกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณา จากนั้นจึงเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามไปให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย ที่ไม่ใช่งานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 200-202) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ การเป็นผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.86 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเท่ากับ 0.89 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรเท่ากับ 0.83 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเท่ากับ 0.92 การประชาสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 และการส่งเสริมเทคโนโลยีเท่ากับ 0.94

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้รับใบอนุญาตของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยมอบให้โรงเรียนแจกแบบสอบถามตามจำนวนชุดที่คำนวณได้จากการสุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียน

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนและทวงถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ เป็นแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 111 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.23 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจข้อมูลเชิงสถิติ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ดังนี้

3.1 หาค่าความถี่ และร้อยละตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามตอนที่ 1

3.2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 แล้วแปลความหมายระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติบทบาทของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ และการได้รับการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานข้อ 1 และข้อ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารที่มีสถานภาพ และการได้รับการฝึกอบรมต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

3.2 สมมติฐานข้อ 2 และข้อ 4 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิจัย และการแปลความหมายจาก ข้อมูล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ Degrees of freedom
SS	แทน	ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองของ (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean Square)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผลการวิเคราะห์ นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=111)	ร้อยละ
สถานภาพ		
บรรพชิต	56	50.50
คฤหัสถ์	55	49.50
รวม	111	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	35	31.53
30-35 ปี	25	22.52
มากกว่า 35 ปี	51	45.95
รวม	111	100.00
การได้รับการฝึกอบรม		
ต่ำกว่า 3 ครั้ง	19	17.10
3 ครั้งขึ้นไป	92	82.90
รวม	111	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=111)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	34	30.63
5-10 ปี	39	35.14
มากกว่า 10 ปี	38	34.23
รวม	111	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่าครูผู้สอนเป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 50.50 และภุคหัทธิต คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.95 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.53 และอายุ 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.52 ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม 3 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 82.90 และต่ำกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 17.10 ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.14 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.23 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.63

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 7-13

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.54	0.57	มาก
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.60	0.59	มาก
3. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.50	0.65	มาก
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.76	0.64	มาก
5. การประชาสัมพันธ์	3.48	0.62	ปานกลาง
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	3.44	0.65	ปานกลาง
รวม	3.55	0.56	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.64) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.59) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.57) และการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.65) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62) และการส่งเสริมเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.65) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

การเป็นผู้นำทางวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารวางแผนร่วมกับบุคลากรจัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.69	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ	3.64	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน	3.70	0.75	มาก
4. ผู้บริหารเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการสม่ำเสมอ	3.53	0.81	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.22	0.87	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	3.37	0.76	ปานกลาง
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร	3.59	0.79	มาก
8. ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน	3.38	0.85	ปานกลาง
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.66	0.69	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน	3.50	0.83	มาก
11. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง	3.68	0.82	มาก
รวม	3.54	0.57	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารวางแผนร่วมกับบุคลากรจัดทำ

โครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.82) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.87)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน	3.67	0.72	มาก
2. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.73	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ	3.54	0.76	มาก
4. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	3.68	0.73	มาก
5. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.42	0.85	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา	3.59	0.78	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน	3.63	0.74	มาก
8. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินทักษะการทำงานของบุคลากรร่วมกัน	3.51	0.74	มาก
9. ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	3.64	0.86	มาก
10. ผู้บริหารให้ความอิสระ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.76	0.80	มาก
รวม	3.60	0.59	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้ความอิสระ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงาน/โครงการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.72) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.85)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน	3.74	0.81	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน	3.47	0.85	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาตามความรู้ความสามารถ	3.56	0.84	มาก
4. ผู้บริหารปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ	3.30	0.90	ปานกลาง
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เป็นต้น	3.56	0.82	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์แก่ครูและบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ	3.37	0.81	ปานกลาง
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ	3.67	0.79	มาก
8. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม	3.42	0.77	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
9. ผู้บริหารได้ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.42	0.79	ปานกลาง
10. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.45	0.84	ปานกลาง
รวม	3.50	0.65	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารได้ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.77) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.84) และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.82)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	3.70	0.79	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของครูและนักเรียน	3.74	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย	3.78	0.85	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน	3.89	0.82	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	0.84	มาก
6. ผู้บริหารเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น	3.78	0.74	มาก
7. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงไปกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.74	0.86	มาก
8. ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน	3.81	0.80	มาก
9. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.67	0.89	มาก
10. ผู้บริหารอุทิศเวลา เอาใจใส่การทำงาน ไม่ทอดทิ้งงานทั้งในและนอกเวลาทำการ	3.73	0.83	มาก
รวม	3.76	0.64	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.85) และผู้บริหารเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.74)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
ด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่แก่ชุมชน	3.55	0.79	มาก
2. ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับแผนงานอื่นๆ	3.59	0.79	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	3.53	0.81	มาก
4. ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน	3.42	0.87	ปานกลาง
5. ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.48	0.80	ปานกลาง
6. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ	3.42	0.79	ปานกลาง
7. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.42	0.84	ปานกลาง
8. ผู้บริหารจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายในและภายนอก	3.32	0.84	ปานกลาง
9. ผู้บริหารจัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร	3.55	0.84	มาก
10. ผู้บริหารนำผลการประชาสัมพันธ์มาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการของโรงเรียน	3.50	0.75	มาก
รวม	3.48	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับแผนงานอื่นๆ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่แก่ชุมชน ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารจัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก

ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.84) และผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.81) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.87) ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.84) และผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.79)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี

การส่งเสริมเทคโนโลยี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บ การประมวลผล และแสดงผลการเรียนรู้	3.51	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.71	มาก
3. ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	3.40	0.78	ปานกลาง
4. ผู้บริหารจัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.50	0.83	มาก
5. ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.42	0.87	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บและรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ	3.33	0.89	ปานกลาง
7. ผู้บริหารจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.51	0.90	มาก
8. ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียน ประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่ายและราคาถูก	3.42	0.86	ปานกลาง
9. ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า	3.53	0.86	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง	3.30	0.87	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

การส่งเสริมเทคโนโลยี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
11. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน	3.37	0.81	ปานกลาง
รวม	3.44	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารมีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่ายและราคาถูก ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.78) และผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.81) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บ การประมวลผล และแสดงผลการเรียน ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารจัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏดังตาราง 14-20

ตาราง 14 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	บรรพชิต		คฤหัสถ์		t	p
	(n = 56)		(n = 55)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.61	0.51	3.47	0.63	1.33	0.19
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.66	0.53	3.54	0.64	1.00	0.32
3. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.58	0.60	3.41	0.69	1.43	0.16
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.80	0.58	3.71	0.71	0.76	0.45
5. การประชาสัมพันธ์	3.48	0.56	3.48	0.69	-0.06	0.95
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	3.44	0.62	3.43	0.69	0.06	0.96
รวม	3.59	0.51	3.51	0.60	0.83	0.41

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จำแนกตามอายุ

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ต่ำกว่า 30		30-35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	(n = 35)		(n = 25)		(n = 51)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.44	0.57	3.59	0.58	3.59	0.57
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.49	0.57	3.64	0.63	3.65	0.58
3. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.38	0.65	3.50	0.75	3.57	0.60
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.61	0.69	3.86	0.71	3.81	0.57
5. การประชาสัมพันธ์	3.31	0.64	3.61	0.71	3.53	0.55
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	3.34	0.68	3.57	0.67	3.43	0.63
รวม	3.43	0.56	3.63	0.63	3.60	0.52

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวม ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) สูงกว่า ผู้บริหารที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.52) และอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ในทุกด้าน

ตาราง 16 ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	108	35.68	0.33		
	รวม	110	36.20			
2. การบริหารงานแบบ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.30	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	108	37.15	0.34		
	รวม	110	37.76			
3. การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.94	0.39
	ภายในกลุ่ม	108	45.49	0.42		
	รวม	110	46.29			
4. การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.61	1.48	0.23
	ภายในกลุ่ม	108	44.24	0.41		
	รวม	110	45.45			
5. การประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	0.82	2.14	0.12
	ภายในกลุ่ม	108	41.28	0.38		
	รวม	110	42.91			
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	108	45.85	0.43		
	รวม	110	46.61			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	108	33.23	0.31		
	รวม	110	34.03			

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ต่ำกว่า 3 ครั้ง		3 ครั้งขึ้นไป		t	p
	(n = 19)		(n = 92)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.52	0.74	3.55	0.54	-0.17	0.86
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.49	0.77	3.62	0.54	-0.90	0.37
3. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.43	0.87	3.51	0.60	-0.47	0.64
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.60	0.87	3.79	0.59	-1.18	0.24
5. การประชาสัมพันธ์	3.29	0.74	3.52	0.59	-1.46	0.15
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	3.29	0.84	3.47	0.61	-1.07	0.29
รวม	3.44	0.73	3.58	0.52	-0.98	0.33

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ต่ำกว่า 5		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n = 34)		(n = 39)		(n = 38)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.47	0.54	3.60	0.63	3.55	0.54
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.45	0.55	3.72	0.62	3.61	0.57
3. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	3.32	0.64	3.61	0.67	3.53	0.61
4. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	3.56	0.67	3.88	0.64	3.81	0.59
5. การประชาสัมพันธ์	3.25	0.56	3.59	0.62	3.57	0.64
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	3.31	0.58	3.60	0.64	3.38	0.71
รวม	3.39	0.50	3.67	0.59	3.57	0.55

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.59) สูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.55) และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี ในทุกด้าน

ตาราง 19 ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	108	35.86	0.33		
	รวม	110	36.20			
2. การบริหารงานแบบ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	1.97	0.15
	ภายในกลุ่ม	108	36.43	0.34		
	รวม	110	37.76			
3. การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	1.91	0.15
	ภายในกลุ่ม	108	44.70	0.41		
	รวม	110	46.29			
4. การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	2.56	0.08
	ภายในกลุ่ม	108	43.39	0.40		
	รวม	110	45.45			
5. การประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.29	3.44*	0.04
	ภายในกลุ่ม	108	40.34	0.37		
	รวม	110	42.91			
6. การส่งเสริมเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	0.82	1.96	0.15
	ภายในกลุ่ม	108	44.98	0.42		
	รวม	110	46.61			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.70	2.31	0.10
	ภายในกลุ่ม	108	32.64	0.30		
	รวม	110	34.03			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาทด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ ที่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Method) ผลปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ขึ้นไป
		3.25	3.59	3.57
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25	-	.34*	.31*
5-10 ปี	3.59	-	-	.02
มากกว่า 10 ขึ้นไป	3.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีบทบาทมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 นี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่การได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 157 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2551 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 รูป/คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ซึ่งพิจารณาจากบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การเป็นผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.86 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเท่ากับ 0.89 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรเท่ากับ 0.83 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเท่ากับ 0.92 การประชาสัมพันธ์เท่ากับ 0.90 และการส่งเสริมเทคโนโลยีเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนทุกโรง ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบจำนวน 113 ฉบับ พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากครูผู้สอน 111 ฉบับ ซึ่งเป็นฉบับที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 98.23

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการคัดเลือก แล้วคำนวณหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แปลผลแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นทำการตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. หาค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้าน
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพและการได้รับการฝึกอบรม ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ส่วนการจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Method)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน มีการวางแผนร่วมกับบุคลากร จัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน มีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.2 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญและความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน และทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน ยกเว้น การประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารได้กำหนดบทบาท

หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตามความรู้ความสามารถ

1.4 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย และเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น

1.5 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับแผนงานอื่นๆ ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่แก่ชุมชน จัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร และจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ และประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

1.6 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่ายและราคาถูก ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน และมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บ การประมวลผล และแสดงผลการเรียน จัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

2.1 ผู้บริหารที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน พบว่า มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และการส่งเสริมเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ตามนโยบายและแผนงานของกองพุทธศาสนศึกษา เพื่อให้งานต่างๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฅรงค์ แยมประดิษฐ์ (2541: 87) พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการทำงาน การประสานงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถในการปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นการสร้างสรรคที่ก่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ จันบำรุง (2549: 79) พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้งานต่างๆ ขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดและหลักการการบริหารของ

นักบริหารและนักวิชาการเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งจะต้องมีการแสดงบทบาทและหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีแยว (2544: 13) ที่ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารองค์การ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคต เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่เหมาะสมกับกำลังและความสามารถ หรือข้อดีข้อเสียขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินท์ สังขดุลย์ (2548: 82-83) พบว่า ในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนต้องเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการประเมินมาตรฐานโรงเรียน เพื่อการรองรับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับ เพื่อนำไปปฏิบัติมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ร่วมกันกับครูและบุคลากรในการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการให้การศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้เป็นการตอบสนองความต้องการด้านทักษะต่างๆ ความรู้ ความสามารถหรือความพิเศษเฉพาะบุคคล โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร สุกะพันธุ์. (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพฯ เขต 2 พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ. (2551: 98) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียนและโรงเรียน และเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารงานวิชาการ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง สังข์นาถ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ศรีทอง (2545: 88-89) พบว่า ในการปฏิบัติงานวิชาการนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการเพื่อจะทำให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานวิชาการเป็นนามธรรมเห็นผลช้ากว่างานด้านอื่นๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนหลายด้าน จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นพิเศษ ทั้งที่งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานทางการศึกษา และมีความสำคัญเป็นอันดับแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องให้

ความสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารบางคนอาจขาดทักษะความชำนาญในงานวิชาการ จึงทำให้ไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนางานวิชาการแก่ครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติในการให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนหลักและวิธีการของการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนยังน้อย และขาดความเป็นเอกภาพคือไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของโรงเรียนให้มีความชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปนิเทศครูได้ใช้วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายให้มากและต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงสัมฤทธิ์ทั้งด้านการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย คงเดช แข็งแรง (2549: บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยกลยุทธ์การอบรม และการนิเทศการสอนแบบรายบุคคล ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านตามศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระคำภะ มณีวงศ์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนางานวิชาการด้านการจัดทำแผนการสอน ทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.2 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรคือปัจจัยนำที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งได้ประสานความร่วมมือของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกัน ในลักษณะกระบวนการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานขององค์กร ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับคำกล่าวของ จันทรา พรหมานนท์ (2546: 65) กล่าวว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมตัวและเร่งรัดประสานความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กรและสถาบันต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการระดมทรัพยากรและเงินทุน เพื่อร่วมกันรับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2546: 221) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของครู ยึดเป้าหมายและสถานศึกษาเป็นตัวตั้ง มีความเชื่อว่าการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมบริหาร จะนำไปสู่ผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัตร บุญประสพ (2541: 123) พบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน ชุมชน วัด

หน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกิดความพึงพอใจและศรัทธาต่อโรงเรียน ทำให้การประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือในส่วนต่างๆ ของชุมชนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังน้อย ซึ่งทำให้ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับชุมชนเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว มีสติ (2548: 120) พบว่า การมีส่วนร่วม ต้องสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้น โดยการนำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและการนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน ที่สำคัญต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ต้องเสริมสร้างความผูกพัน ผู้บริหารต้อง รับฟังความคิดเห็น ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์โดยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจหรือ ความถนัดของบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตาม ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ศรีทอง (2545: 91) พบว่า ก่อนที่บุคลากรของ โรงเรียนได้มีส่วนร่วม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจทำได้โดยให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑนันทน์ (วิไล ธนวิวัฒน์. 2541: 152-153; อ้างอิงจาก เมธี ปิณฑนันทน์. 2525: 59) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้อย่างดี คือกระบวนการ คัดเลือกครูและมอบหมายงานให้ครูทำ ผู้บริหารจึงควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง ต่างๆ เพื่อให้ทั้งฝ่ายผู้บริหารและครูผู้ทำงานรับทราบ ว่า ตำแหน่งงานนั้นเป็นงานอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถประเมินผู้ที่จะมาบรรจุเป็นครู หรือผู้ที่จะเป็นครูสามารถประเมินค่างานในตำแหน่ง ว่าตนมีบทบาทหน้าที่และมีภาระงานใดบ้าง เพื่อตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นหรือไม่ หากการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนเพียงใด ก็สามารถทำให้การประเมิน ค่าประสิทธิผลของงานในความรับผิดชอบของครูว่าสัมฤทธิ์ผลการทำงานของครูนั้นเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของโรงเรียนเพียงใด การประเมินค่าจะอยู่บนพื้นฐานของงานหรือการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิญา วาดเขียน (2547: 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหาร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นให้บริหารโดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การรักษาความเป็นมาตรฐาน มีระบบคุณธรรมเป็นหลักส่งเสริม เน้นสร้างเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์แก่ครูและบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน เอาใจใส่และให้ความร่วมมือ เสียสละ และแสดงการยอมรับกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้งานบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับพร วิสุทธีวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มีวิธีสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เงินทองเป็นรางวัล และวิธีการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องใช้เงิน เช่น การให้กำลังใจ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร สร้างการยอมรับนับถือให้ตนเอง การให้ตำแหน่งหน้าที่ การให้เกียรติยศชื่อเสียง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน หรือการบังคับขู่เข็ญ และการลงโทษ

1.4 ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นเพศบรรพชิตอยู่แล้ว หรือผู้บริหารที่เป็นคฤหัสถ์แต่ผ่านการบวชเรียนมาก่อนจึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา สามารถฝึกปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตัว รักความถูกต้อง ความเป็นธรรม มีความเมตตา กรุณา มีความรักใคร่สามัคคีกับผู้ร่วมงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ สมจิตร (2542: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เพียงดาว มินมณี (2546: 90) พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดูเอลเบอร์ก (Duellberg, 1997: Abstract) พบว่า คุณธรรมที่ผู้นำโรงเรียนประพฤติปฏิบัติมีรากฐานมาจากค่านิยมในกระบวนการประชาธิปไตย คุณธรรมเหล่านี้มีผลไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในภาพรวมซึ่งครอบคลุมไปถึงเรื่องการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์รวมถึงการมีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และการประพฤติปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรมของผู้ใหญ่และเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา แสงวงศ์ (2549: 70) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำควรประพฤติ

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการพัฒนาจิตใจทั้งด้านการใช้หลักของความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ และใช้หลักของการบริหารจัดการที่ดีที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่ง ชูศรี ปัญญาบุญวงษา (2541: 9) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมมีส่วนที่คล้ายคลึงกันมากและมีความสัมพันธ์กัน เพราะคุณธรรมเป็นเรื่องของคุณงามความดีที่วิญญูชนพึงสำนึกในจิตใจของตน ในด้านความจริงใจความดีและความ เป็นหลักยึดไว้ในการดำเนินชีวิตหรือการประกอบพฤติกรรมใดๆ ส่วนจริยธรรมเน้นแนวทางแห่งความประพฤติและการปฏิบัติ ผู้ที่ประกอบพฤติกรรมตามครรลองแห่งความดีและความงาม จะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีจริยธรรม ดังนั้นการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมให้แก่คนในชาติจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นการกิจหลักประการหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงาน สถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันเร่งรัดดำเนินการอย่างเป็นระบบ จริงจังและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549: ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูกุมภวาปีคณารักษ์ (2544: 61) พบว่า โรงเรียน ได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในภาวะการณ์เป็นผู้นำที่ดี ที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม เพราะว่าผู้บริหารมีหน้าที่ในการปกครองดูแลคน ในการใช้อำนาจในการปกครองคนนั้นต้องประกอบด้วยคุณธรรม มิฉะนั้นจะเป็นที่มาของความทุจริตและความชั่วร้าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ โกสุม ผือโย (2548: 4) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดการศึกษา ให้การอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมและกระทำตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการจัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เหมาะสม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้พัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันพึงประสงค์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ความมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ บทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนี้ทำได้ทุกกระบวนการในการให้การศึกษาแก่นักเรียนทั้ง การเรียนการสอน

1.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจอีกทั้งการไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเหตุให้มองข้ามปัญหาด้านนี้ ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์จึงไม่มีการกำหนดแผนงานการดำเนินงาน รวมถึงการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบดำเนินการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ทรัพย์เจริญไชย (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันในด้านการจัดทำหลังเจ้าหน้าที่ ด้านการจัดสำนักงาน ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ และการงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เปี่ยมลาภโศติกุล (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า การจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและศิษย์เก่า การจัดกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่างๆ การจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มบุคคลชุมชน และสมาคมต่างๆ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี อามาตย์ (2542: 127) พบว่า การปฏิบัติ

หน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การเสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น การเผยแพร่ระเบียบ ข่าวสาร ข้อบังคับ คำแนะนำ คำชี้แจง ประกาศให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา การรวบรวม ข่าวสาร ข้อคิด ระเบียบของสถานศึกษาแจ้งให้นักเรียน นักศึกษาทราบ การรับผิดชอบต่อศูนย์การติดต่อภายในและภายนอกสถานศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นและการประสานงานกับชุมชนท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่นๆ และสื่อมวลชนเพื่อประชาสัมพันธ์ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันระหว่างองค์กรกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบการดำเนินงานขององค์กร และมีบทบาทในการเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก ฌ็อง (2546: 10-11) กล่าวว่า ในการบริหารงานขององค์กรใดๆ การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอาจละเลยได้ เพราะการติดต่อสื่อสาร คือช่องทางในการที่องค์กรจะได้เปิดตัวออกไปและทำให้ผู้บริหารได้ทราบเกี่ยวกับเรื่องราวข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสร้างชื่อเสียงภาพพจน์ที่ดีสู่องค์กรโดยสรุปกระบวนการบริหารงานและการจัดการขององค์กรจะสำเร็จไปได้เพียงใดนั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งฝ่ายบริหารต้องอาศัยเทคนิคในการประสานงานที่เหมาะสม และมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า หมายความว่า จะต้องมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในการบริหารงานทั้งปวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เตชะชีพ (สมศักดิ์ สุริยโนโณทัย, 2550: 33; อ้างอิงจาก สุเทพ เตชะชีพ, 2532: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณสมบัติและหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กรต่างๆ คุณสมบัติหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กรรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการประชาสัมพันธ์และในอนาคตงานด้านประชาสัมพันธ์จะมีบทบาทมากขึ้น กล่าวคืองานด้านประชาสัมพันธ์จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร งบประมาณ สื่อสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์ (สมศักดิ์ สุริยโนโณทัย, 2550: 33; อ้างอิงจาก Mays, 1987: 65) พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ดี เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมทางด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนระดับสูงมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลัย เกษชาชาติ (2541: 72) พบว่า ในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การบริหารงานจะต้องดำเนินไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และสามารถตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม อยู่ตลอดเวลา โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องร่วมรับรู้ นโยบาย วัตถุประสงค์และมีเอกภาพ หรืออิสรภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เจริญรัตน์ (2549: 113) พบว่า มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ออกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมให้บุคลากรรับการอบรมการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีทันสมัยที่จำเป็นต่อการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ และมีการจัดโครงการพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ และรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย กิจกรรมประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากโรงเรียนสู่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดความรวดเร็วและไม่ทันสมัยกับยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความคล่องตัว ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ ดำเนินกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายรูปแบบเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพี แก้วเนตร (2546: บทคัดย่อ) พบว่า งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน ควรจัดส่งครูผู้รับผิดชอบ เข้าร่วมการประชุมสัมมนา อบรม หรือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคนิควิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการพัฒนางานไปประยุกต์ใช้กับงานด้านอื่นๆ

1.6 ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความยุ่งยากหรือความสลับซับซ้อนมีลำดับขั้นตอนต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศมีอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดการเอาใจใส่และไม่ติดตามความก้าวหน้าด้านสื่อเทคโนโลยี และไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา หรือ ด้วยเหตุว่าเทคโนโลยีมีราคาค่อนข้างสูง งบประมาณที่จะใช้ในการจัดซื้อไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล สารบรรณ (2539: 67-68) พบว่า สื่อการสอนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความ ต้องการ ขาดงบประมาณที่ใช้ในการผลิตสื่อการสอน ขาดอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสื่อ และขาดอุปกรณ์ที่ช่วยในการผลิต ครูขาดความรู้และประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในโรงเรียน หน่วยงานที่ให้บริการสื่อการสอนอยู่ห่างไกล และขาดการนิเทศเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนและการประชาสัมพันธ์ แนะนำการใช้สื่อการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ วิชาญ (2546: 90) พบว่า บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา รวมทั้งไม่มีเวลา และไม่ให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศ ทำให้การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา จิรวงศ์สวัสดิ์ (2548: 94) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศโดยภาพรวมขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนางานระบบสารสนเทศ งานไม่เป็นระบบ ยากแก่การสืบค้นและการนำไปใช้ ไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยในการปฏิบัติการ ไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นปัจจุบัน อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งไม่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีผู้คอยให้คำแนะนำ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อภาระงานที่มีมากขึ้นนอกจากการสอน ดังนั้นจึงจำเป็น

ที่ผู้บริหารต้องแสวงหาสื่อเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาใช้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมอบหมายผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะมากำกับดูแลด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สหสพร หัยรัตน์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า โรงเรียนมีโปรแกรมระบบสารสนเทศงานวิชาการด้านทะเบียน และวัดผลตรงตามที่ใช้ต้องการ การจัดทำทะเบียนนักเรียน การลงทะเบียนเรียน และการรายงานผลการเรียนมีการจัดการที่เป็นระบบ ข้อมูลมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน สามารถค้นหาได้อย่างรวดเร็ว บุคลากรมีความรู้และสามารถใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศงานทะเบียนและวัดผลได้เป็นอย่างดี สามารถนำข้อมูล เข้าระบบ วิเคราะห์ประมวลผล สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา นำเสนอรายงานข้อมูลได้ ทั้งในรูปการพิมพ์และรายงานทางจอคอมพิวเตอร์เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจวางแผนการบริหารงานวิชาการด้านทะเบียนและวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์ (2549: บทคัดย่อ) พบว่า ความสามารถด้านเทคโนโลยีมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังใช้เป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารองค์กรในการปรับปรุงองค์กรในอนาคตอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณกุล ร่มกลาง (2547: 71) พบว่า ยังมีปัญหาที่สำคัญในการบริหารจัดการคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงบประมาณ สนับสนุนมีน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น วัสดุอุปกรณ์ยังขาดเครื่องมือซึ่งเป็นคอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ ยังไม่มีความชัดเจนและเป็นระบบเท่าที่ควร ขาดข้อมูลที่ต้องการ ไม่ครบถ้วนไม่เป็นปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บและรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง และการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้ระบบสารสนเทศนั้นต้องอาศัย งบประมาณที่เพียงพอ บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเข้ามากำหนดแนวทางดำเนินงานให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียน เพื่อดำเนินการในการจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ เพราะเทคโนโลยีมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การสื่อสาร การปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนบริหารจัดการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ ศรีมหันต์ (2549: บทคัดย่อ) พบว่า ได้เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะให้แก่ครูที่สามารถนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศยุคโลกาภิวัตน์

2. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะด้านสถานภาพ อายุ การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การ

บริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีการปฏิบัติบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงตามกฎหมาย มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ มีความตั้งมั่น และความเพียรพยายามในการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาตามความรู้ความสามารถของตนเอง และผู้บริหารได้ปฏิบัติงานโดยยึดถือตามนโยบายหลักในการปฏิบัติงานการบริหารโรงเรียนซึ่งมีกองพุทธศาสนศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลให้การส่งเสริมและสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎาณ มุ่งหามณี (2549: 98) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง มีความรู้ความสามารถในเรื่องของระเบียบกฎหมายข้อบังคับมากที่สุดโรงเรียน และยังเป็นผู้ที่ทุกคนให้การยอมรับ มีมนุษยสัมพันธ์ด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานมากกว่าครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (2551: ออนไลน์) ตำแหน่งที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกของสังคม เป็นปัจจัยที่ช่วยในการจัดระเบียบของสังคมเพราะทุกคนมีสถานภาพติดตัวมา ตั้งแต่เกิด สถานภาพเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ติดต่อกันสัมพันธ์กัน สถานภาพเป็นเครื่องกำหนดว่า ใครเป็นใคร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ทำให้รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนและกัน สถานภาพเสริมให้บุคคลกระตือรือร้นที่จะยกฐานะของตนเอง ให้ทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ หรือสูงกว่าคนอื่นๆ ทำให้เป็นผู้ใฝ่ในการศึกษาหาความรู้ ขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ ทำให้ตนเองเจริญก้าวหน้า และช่วยทำให้สังคมเจริญขึ้น

2.2 ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับองค์กรมากกว่า เพราะเป้าหมายหลักคือการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษ แยมสรวล (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ เทียนภู (2550: 72) พบว่า ครูทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติงานไม่ว่าครูที่มีอายุมากหรืออายุน้อยก็ตามปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เต็มแรง และเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ บุตรพินธ์ (2549: 81) พบว่า อายุของผู้บริหารไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานเป็นการแสดงความสามารถในการทำงานในรูปของความชำนาญ แม้อายุผู้บริหารแตกต่างกัน ก็สามารถเปิด

โอกาสให้ทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้น การแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองให้มากขึ้น

2.3 ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีการปฏิบัติบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเอาใจใส่ต่อองค์กรในการพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ตรงตามสายงานหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารยังได้รับการอบรมตามที่กองพุทธศาสนศึกษาจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้เท่าเทียมกับสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมมากหรือน้อย ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะการฝึกอบรมของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นเหตุให้ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีบทบาทการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตร โหรา (2551: 162-163) พบว่า การก้าวสู่ตำแหน่งการบริหารในระดับต่างๆ มาจากการแต่งตั้ง และการสรรหา คุณสมบัติและความสามารถถูกวัดที่การนำการบริหารจัดการ และการเข้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบาย ซึ่งวิธีการในการนำ และการเข้าถึงนั้นเป็นเทคนิคที่ประกอบด้วยทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ จึงไม่จำเป็นต้องผ่านการอบรม หรือผ่านการอบรมแล้วก็อาจมีศักยภาพเท่าเทียมกันกับผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพราะกิจกรรมและการพัฒนาต่างเป็นการสะสมประสบการณ์เป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิไล จิรไกรศิริ (2543: 35) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างรวดเร็วยิ่งทำให้การฝึกอบรมมีความจำเป็น และมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539: 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ความชำนาญ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากการฝึกอบรมช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากความสูญเสียจากการขาดความรู้และประสบการณ์

2.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติบทบาทในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ใช้ระยะเวลาสั่งสมประสบการณ์ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารนั้นรู้จักบทบาทหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบ ต่อองค์กร และสามารถบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ จันบำรุง

(2549: 82) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาในระดับสูงๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ แย้มประดิษฐ์ (2541: 90) พบว่า ผู้บริหารเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง แม้จะมีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน แต่ทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการเรียนรู้งานนั้นจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ วิธีการ และการดำเนินการให้เกิดความสำเร็จสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจ ตลอดถึงวิธีการที่ถูกต้องและชัดเจนของการประชาสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้ในการประชาสัมพันธ์ให้มาก และมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดปายนิเทศ แผ่นพับ จดหมาย สื่อสิ่งพิมพ์ นิทรรศการ รวมถึงการออกไปพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพราะการประชาสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้ปกครอง หน่วยงาน องค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ มาลี จุฑา (2542: 57) กล่าวว่า การที่ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือได้ผ่านงานมามาก ย่อมรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ เต็มแย้ม (2541: 101) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ย่อมมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในทักษะการสอน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ แตกต่างกัน โดยเฉพาะทางด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ประสบการณ์ในการทำงาน เวลาปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความแตกต่าง เนื่องจากประสบการณ์ยาวนานซึ่งครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 15 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 พบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจัดให้มีปายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายใน และภายนอก จัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บและรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง และผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน อีกทั้งไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัตินั้นๆ ฉะนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ กับกำดูแลบุคลากรด้านวิชาการ ให้มีความรู้ ความสามารถ โดยจัดให้มีการสัมมนา อบรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนหรือผู้เกี่ยวข้องให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความชำนาญของแต่ละบุคคล อีกทั้งการจัดรูปแบบการประชุมสัมพันธ์ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนสู่สาธารณชน นอกจากนี้จำเป็นต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ปฏิบัติงานตามสายงานนั้นๆ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีความแม่นยำ ด้านข้อมูลซึ่งง่ายต่อการดำเนินงาน และช่วยลดปัญหาในหน่วยงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารควรร่วมกันในการกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ ให้มีความชัดเจน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดคุณภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

1.3 กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงมาตรฐาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ให้ทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาอื่น โดยจัดให้คณะกรรมการในการ

พัฒนาคุณภาพ รวมถึงคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรได้พัฒนาตนเองและองค์กรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และเป็นรูปธรรม

1.4 ผู้บริหารควรเอาใจใส่กับการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดบุคลากร ผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนและ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ซึ่งจะทำให้ได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับของ ประชาชนทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา

2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ สุพรรณอ่วม. (2543). การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์พับลิเคชั่น.
- กมล รอดคล้าย. (2532). สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). หลักการศึกษา. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรีน..
- กรมการศาสนา. (2544). คู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนนักศึกษาในสถาบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ ชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 3/2543. กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.
- . (2544). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อรุณลาดพร้าว.
- . (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมสามัญศึกษา. (2543). แนวทางการบริหารคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อรุณลาดพร้าว.
- กรรยา รินสอน. (2546). คุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธา ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ถ่ายเอกสาร.
- กรวิทย์ เลิศศิริ. (2543). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวทางการดำเนินงาน การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎา มุ่งหมาย. (2549). การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- กฤษฎา นันทเพชร. (2540). *ทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม*. วิทยานิพนธ์ พสพ. (การจัดการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- . (2551ก). *รวมกฎหมายการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- . (2551ข). *สถิตินักเรียนปี 51*. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.debthai.in.th/UserFiles/NBN.xls>
- กัญญารัตน์ บุตรพินธุ์. (2549). *บทบาทของเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา อุดมวิทิต. (2537, ตุลาคม-พฤศจิกายน). เทคโนโลยีสารสนเทศ. ฝ่ายวิจัยนโยบายศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) : *Information Research*. 1(8): 3
- กานต์ชนก ดาบสมเด็จ. (2543). *การดำเนินงานและปัญหาการประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กำธร ปุณณวัฒน์กุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว วาณิชกุล. (2549). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนราชบพิธเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *ไอซีทีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กิตติ ธีรстанด์. (2539). *เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ม.ต้น- ม.ปลาย*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- เกศินี ทิปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง- ศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เกษร กิจจาภินันท์. (2537). การศึกษาสถานภาพ บทบาท และทัศนคติต่องานห้องสมุดของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี. (2536). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลสหกรณ์นิคม อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกสุม ผือโย. (2548). ศึกษาบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- คงเดช แข็งแรง. (2549). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนโพนเมืองประชารัฐ "ดร.ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ อนุสรณ์" ตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- คุณ โทษันท์. (2545). พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จรัสศรี บัวรุ่ง. (2546). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรินทร์ วินทะไชย์. (2541). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จักรกฤษ แยมสรวล. (2545). การศึกษาบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนท่ามะกาวิทยา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทรา พรหมานนท์. (2546, มกราคม). ปฏิรูปการศึกษา...การเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารวิชาการ. 6(1): 65.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2544). เอกสารประกอบการเรียนชุดที่ 2 เรื่อง การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2545). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย.
- จำลอง ศรีสัมฤทธิ์. (2547). *บทบาทของเจ้าอาวาสในการจัดศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา ฤทธิ์เลิศ. (2549). *การบริหารงานตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบาย-สาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรารมณ์ สุทธิวรเศรษฐ์. (2544). *ยุทธวิธีการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร ตั้งสุวรรณ. (2546). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการงานแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมพล ชาวเกาะ. (2547). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมธิไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2546). *ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา: ประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 1-5*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี ปัญญามูลวงษา. (2541). *สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนทั่วไป และครูพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ แยมประดิษฐ์. (2541). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ณัฐไพฑ รัตนสันติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ด้านการประชาสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
ผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนภูมิสุตศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร-
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ดลพร ทวาโรจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์
การมีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2535). รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
คณะกรรมการพัฒนาการศึกษาอบรมเลี้ยงดูเด็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ถวิล มาตรเอี่ยม. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : โรงเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ:
เสมาธรรม.
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศิลป์ สารแสน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียน
ในห้องเรียนด้านครูผู้สอนกับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร น้อมวงศ์. (2547). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร
และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชาสิ่งแวดล้อม
ศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา การสอนสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทักษิณา สนวนานนท์. (2530). คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของคุรุสภา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมวิชาชีพ
อุตสาหกรรมอาชีวศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2547, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา. การบริหารการศึกษา มศว. 3(7): 13-14.
- (2549). รายงานการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2539). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคฟอร์แมท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนาวุฒิ ศรีมหันต์. (2549). การพัฒนาครูโรงเรียนชุมชนบ้านหัวเรือ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมรส โชติบุญชร. (2536). การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในประมวลสารวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธำรงค์ วิชาญ. (2546). การพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศงานวิชาการโรงเรียนชุมชนหม่มม่อน วิทยาสรรพ์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ ทองโอบุ. (2544). การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถาน ศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- ธีระ รุญเจริญ; ปราชญา กล้าผจญ; และสัมมา รัตนชัย. (2547). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระนาถ กลิ่นชั้น. (2541). การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม; และ วลัยพร ศิริภิรมย์. (2545). รายงานการศึกษาเรื่องแนวทางการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นรายุทธ โหมาศวิน. (2546). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล ปิ่นรอด. (2541). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- นวล เชาวนปรีชา. (2539). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นัยนา ขนนอนเวช. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอนุบาลในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน อนุบาล และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภาพร สุนทรวิจารณ์. (2544). การพัฒนาชุดสื่อประสมเพื่อการประชาสัมพันธ์. ปริญญาโท กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุชนาฏเรขา สุขดา. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษา ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร รอดประชา. (2548). บรรณนิทัศน์เรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง สุวรรณศรี. (2546). บทบาทของพระสงฆ์ในการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา จิรวงศ์สวัสดิ์. (2548). การพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิชาการด้านการเรียนการสอนโรงเรียน บ้านตาแตรวทพัด อำเภอสว่าง จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจ ในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมี แท่นแก้ว; และ อุดมลักษณ์ แท่นแก้ว. (2547). พระสงฆ์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). การบริหารและการพัฒนาบุคลากร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.

- บุษบา สุธีธร. (2545). การผลิตงานประชาสัมพันธ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (บัญชี). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประดับพร วิสุทธีวงศ์. (2547). บรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป สังนาค. (2546). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง ทรัพย์เกิด. (2541). ศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง สังข์นาค. (2545). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพินธ สละ. (2541). ความคิดเห็นของครูสังคมศึกษาที่มีต่อสถานภาพและบทบาทของอาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สังคมศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประกาศรี สีหอำไพ. (2540). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวัติ เอรารวรรณ์. (2545). การวิจัยการปฏิบัติการเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมในโรงเรียน กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประวิตร โหรา. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ เรื่องหลักการจัดการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปราณี ตันติตระกูล. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมเครือข่าย จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
----- . (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยนุช รูปเทียนรัตน์. (2542). ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน
เอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนนัฏริวิทยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรทิพย์ เพื่องฟู. (2541). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหางานประชาสัมพันธ์โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พรไพลิน โกมล. (2550). ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการประชาสัมพันธ์ภาคบริหารรัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. สารนิพนธ์
กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวีพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูภูมิกวาศึกษา. (2544). ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตาม
คุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัด กรมการศาสนา
จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูสมุห์เฉลิม จิตสีโล. (2535). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ:
การศาสนา.
- พระคำภีร์ สมภักดี. (2544). ความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(เทคโนโลยีการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.

- พระคำเภา มณีวงศ์. (2548). การพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สมบูรณ์ธาตุหลวง สังกัดแผนการศึกษาประจำนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก. (2540). ธรรมเนียมชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- . (2541). ธรรมกับไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: คຸຣຸສຸກາລາດພຣ້າວ.
- พระภราดร สุขากุล. (2547). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มโรงเรียนที่ 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. (2546). บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- พระมหาจำเริญ ปะการะโพธิ์. (2543). การดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารนอกระบบ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค. (2546). การดำเนินนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเขตกรุงเทพฯ นคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุรสิทธิ์ กระดานลาด. (2547). สภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม: ศึกษาเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมอิสานราชวิทยานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (สังคมศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์. (2541). “พุทธปรัชญากับการพัฒนาวินัยและประชาธิปไตย”. คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่เน้นความมีวินัยและเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คຸຣຸສຸກາລາດພຣ້າວ.
- พระราชวรมนี. (2521). การศึกษาสงฆ์: ปัญหาที่รอทางออก. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

- พระอุดร คงทอง. (2549). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบาย การศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดธรรมมงคล
เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง. (2541, มิถุนายน-กรกฎาคม). "การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็น
ฐานและมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง.", *ข้าราชการครู*. 18(5): 11-14.
- พัชรินทร์ สนธิวิเศษ. (2549). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิณสุดา สิริธรรงค์. (2541). การกระจายอำนาจบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พินิจ ลาภานันท์. (2550). 30 พระสงฆ์นักพัฒนาเด่นในภาคอีสาน พ.ศ. 2546-2547 : ชีวิตและ
การทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์. (2548). การพัฒนาเว็บเพจประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ ภูมิซ้อ. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สิงห์ตา. (2547). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาระบบสารสนเทศของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภาพร เรืองไชย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับ
บทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครนายก อำเภอเมือง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพร ศิริกาญจน์. (2536). หน้าทีของพระสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ : แนวคิดและบทบาทของ
พระคำเขียน สุวณฺโณ ในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2547). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง. (2543). *การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์*. เพชรบุรี: เพชรเกษมการพิมพ์.
- รอบ รักษาพรหมณ์. (2534). *บทบาทของพระสงฆ์ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- ระเบียบ สมจิตร. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพี แก้วเนตร. (2546). *การพัฒนาการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านผักแพว (คุรุราษฎร์รังสฤษฎ์) อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ. (2541). *การเขียนเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งตะวัน วัตรนันท์. (2548). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วราภรณ์ มณีบางกา. (2546). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วสิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกาว.

- วัฒนา ร่มโพธิ์. (2547). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในของโรงเรียนใน
อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วันเต็ม มณีโกคา. (2546). การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของ
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักผู้ตรวจการประจำเขตตรวจราชการที่ 2
กระทรวงศึกษาธิการ.
- วัลลีพันธุ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการ
ศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 2.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร จันทรากุล. (2547). รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร. กรุงเทพฯ:
ฝ่ายวิจัย กองวิชาการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2541). เทคนิคการประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ตันศิริ. (2534). “เครือข่ายวิชาการในวิชาชีพศึกษาศาสตร์: คุณธรรมและความเป็นครู,”
เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- วิทยา ประยูร. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย เปี่ยมลาภโชติกุล. (2542). ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรม
ประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย วรวัตร. (2549). แนวโน้มการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน
คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2553.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วินัยพร ทองสุข. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช ลภิตนกุล. (2544). การประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวลัย ไพโรจน์. (2540). การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล ธนวิวัฒน์. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรพล สารบรรณ. (2539). ปัญหาความต้องการผลิตและการสื่อสารการสอนของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ปฏิเวชวัฒนากร. (2547). ปัจจัยที่พยากรณ์การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ศรี เนตรหาญ. (2547). คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. (2549). ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริระ อุดมรัตน์. (2543). ศึกษาการใช้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริ จันบำรุง. (2549). การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร เสนาะโสตร์. (2540). ความสำคัญและปัญหาของการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวัตร บุญประสพ. (2541). การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านสวาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศิวพร ทรัพย์เจริญไชย. (2547). สภาพการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- สกุรัตน์ กุมพมาศ. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา. อุบลราชธานี: วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อุบลราชธานี.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2547). แนวทางการจัดสาระการเรียนรู้พื้นฐานและการวัดประเมินผล สาระที่ 4 : เทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. (2551). การจัดระเบียบทางสังคม. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2551, จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/soc1/so31-1-3.htm>
- สถิต กองคำ. (2542). เอกสารคำสอนรายวิชาเทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมชาย บัวเล็ก. (2535, กุมภาพันธ์-มีนาคม). การจัดการศึกษาพระปรีชาธิริศรแผนกสามัญศึกษา ก่อน พ.ศ. 2535. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 26(3): 4-15.
- สมชาย ภูสุโข. (2542). การบริหารงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช สีแสง. (2542). คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 4. นครสวรรค์: โรงพิมพ์ริมป่าการพิมพ์.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2538). รีเอ็นจิเนียริง. สุรินทร์: ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู.
- สมบุรณ์ ตันยะ. (2545). การประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- สมบุญ ฐวสินธุ์. (2539). การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบุญ นันทวงศ์. (2542). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขศึกษาเฉพาะกรณีสถานื่อนามัยกระทู้ล้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ กล้าวิกรณ์. (2541). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ สุริยันโณทัย. (2550). การพัฒนาคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรสิทธิ์ เขตคาม. (2545). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สหัสสร ทัยรัตน์. (2548). การพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิชาการด้านทะเบียนและวัดผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สังเวียน เถาอินปาก. (2535). การวิเคราะห์เนื้อหาจริยธรรมในหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง. (2545, เมษายน). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ. 5(4): 8-13.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2540). คู่มือการนิเทศงานบริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณสภาลาดพร้าว.
- (2541). *โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544ก). *รายงานผลการเสวนา เรื่อง บทบาทที่พึงประสงค์ของวัดและพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544ข). *การวัดและประเมินผลผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *รายงานการเสวนาทางวิชาการ เรื่องกระบวนการเสริมสร้างจริยธรรม : บุรณาการระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2552, จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/news48/m03/d24/vinai2.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *สารสนเทศ ศธ. 2538*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อรุณสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *ประกาศคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- (2551ก). *ประวัติความเป็นมา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2551, จาก http://www.onab.go.th/buddhism_history.htm.
- (2551ข). *โครงสร้างส่วนราชการ*. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2551, จาก http://www.onab.go.th/buddhism_organize.htm.
- (2551ค). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2551, จาก http://www.onab.go.th/buddhism_power.htm.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการ การศาสนากับการศึกษาของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. (2538). *การศึกษาสภาพและความคาดหวังในการดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6*. ลพบุรี: ประเสริฐการพิมพ์.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11. (2541). *การประเมินผล การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11*. นครราชสีมา: สำนักพัฒนา.

- สุคนธ์ ตันกัญญา. (2549). *บรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษา : ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิต พันธุ์พรหม. (2542). *การศึกษาปัญหาการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุจันท์ สันขลุ่ย. (2548). *การศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุตหทัย เบ็ญจศิริวรรณ. (2548). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธัญญา วาดเขียน. (2547). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ เต็มแย้ม. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพ เครือเนตร. (2542). *ปฏิรูปการศึกษามหาวิทยาลัยศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุภาพร มากแจ้ง; และ สมปอง มากแจ้ง. (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาวดี สาขากร. (2549). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โรงเรียนหอวัง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2544). *หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลัย เกษชาติ. (2541). *ปัญหาการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ในกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). *คุณภาพของครูสู่คุณภาพแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบิชิ่ง.

- สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. (2544). การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และ
ครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- สุวดี แยมเกษร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนว
ปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ แสนทวี. (2538). การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก-
งานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล นาคเหล็ก. (2535). ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหา
การวางแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เสนห์ เจริญศักดิ์. (2547). การดำเนินการตามมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่มที่ 5
สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เสรี สงวนวงษ์. (2547). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน โรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวนีย์ เจริญรัตน์. (2549). การศึกษางานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เสาวภาคย์ แผลมเพชร. (2545). การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาและศักยภาพของบุคลากร
ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- แสน ยาสุข. (2543). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ไสว มีสติ. (2548). การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนน้ำขุนนวิทยา กิ่งอำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อธิปัตย์ คลีสุนทร. (2535, พฤศจิกายน – ธันวาคม). ผู้บริหารระบบสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ความเกี่ยวข้องและข้อคิดเพื่อพิจารณา. วารสารข้าราชการ. 37(6): 68.
- อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์. (2546). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิกันยา วัชรสุกัญ. (2538). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิรดี อามาตย์. (2542). การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2542) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรพินทร์ สันติชัยอนันต์. (2549). การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา สถาบัน อุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ระงับพิศม์. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการ นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาจังหวัด กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความ เป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถพร สาระทัน. (2542). การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 7. พิษณุโลก: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.

- อัมพร สินอยู่. (2548). การศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การเรียนรู้. ปรินทิพจน์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัสนีย์ อัจฉริยบุตร. (2546). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินทิพจน์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารยา ภาณุศรี. (2544). การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินี-ผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. ปรินทิพจน์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ ณ เชียงใหม่. (2543). การพัฒนาระบบสารสนเทศของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). การจัดทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- อรกุล ร่มกลาง. (2547). การบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนารายได้ของเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอนก ธรรมนิต. (2549). การศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอื้อม จันทรสุขโข. (2543). รายงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน. รายงานวิจัยปีการศึกษา 2543. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- Buzzi, Michael. (1991,June). The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal's Instructional Leadership in Elementary School in The State of Connecticut. *Dissertation Abstracts International*. 52(12) : 3167-A.
- Davis, Gary and Magaret, Tomas. J. (1989). *Effective School and Effective Teacher*. Boston, Massachusettes : Allyn and Bacon.

- Denham, G.H.; and Michael, J.J. (1981, March). Teachers' Sense of Efficacy : a Definition Of the Construct and Model for Further Research. *Educational Research Quarterly*. 5(3) : 39-61.
- Duellberg, Donna J. (1997, May). Discipline Administration : Cognitive and Cognitive Effects on Disciplinarians and Students, *Dissertation Abstracts International*. 57(11) : 4607-A.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Behavior* 2nd ed. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hallinger, Phillip. & Murphy, Joseph. (1985, November). Assessing the Instructional Management Behavior of principals. *The Elementary School Journal*. 86(2) : 221-224.
- Harold, Jackin. (1983, February). School Board Member Assumed Authority Compared to Their Legal Authority. *Dissertation Abstracts International*. 43(2) : 2517-A.
- Heck, Ronald H. & others. (1990, May). Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Casual Model, *Educational Administration Quarterly*. 26(2) : 94-125.
- Jolly, R. A. F. (1995, May). The Effectiveness of secondary Educational Administration Preparation Programs at Kansas Regents Universities. *Dissertation Abstracts International*. 56(11) : 4224-A.
- Kijai, Jimmy. (1987, September). School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward, *Dissertation Abstracts International*. 48(4) : 329-A.
- Minudin, Osman Bion. (1987, January). The Role of the Secondary Schools Principal as Perceived by Secondary Schools Principal in Sabah Malaysia. *Dissertation Abstracts International*. 47(7) : 2403-A.
- Pendley, K.L. (1987, June). Effective Educational Leadership to Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style. *Dissertation Abstracts International*. 47(1A) : 43.
- Putti, J.M. (1987). *Management: A Functional approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. (1996). *Management and Leadership for Nurse Manager*. Boston: , And Bartlett Publishes.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. นายพนม ศรีศิลป์ | ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ |
| 2. พระครูปลัด ดร.วิจิต อติธมโม | ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 |
| 3. พระมหาวัช เขมธโช | รองประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 |
| 4. อาจารย์ ดร.นิตย์ โรจน์รัตนวานิชย์ | กรรมการบริหารหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง | อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี
4. การตอบแบบสอบถามนั้น โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและพิจารณาให้ตรงกับความเป็นจริง การตอบคำถามจะไม่มีเปิดเผยชื่อผู้ตอบและไม่มีผลเสียหายต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวัง อีกทั้งเป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อบุคลากรของชาติสืบไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ

ตัวท่าน

1. สถานภาพ

☐ บรรพชิต

☐ คฤหัสถ์

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-35 ปี

☐ มากกว่า 35 ขึ้นไป

3. การได้รับการฝึกอบรม

☐ ต่ำกว่า 3 ครั้ง

☐ 3 ครั้งขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารในการบริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ กลุ่ม 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา ในโรงเรียนของท่านแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเป็นผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับบุคลากรจัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
2	ผู้บริหารมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ ความสามารถ					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน					
4	ผู้บริหารเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
6	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร					
8	ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง					
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม						
12	ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)						
13	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ					
15	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน					
16	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน					
19	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินทักษะการทำงานของบุคลากรร่วมกัน					
20	ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน					
21	ผู้บริหารให้ความอิสระ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร						
22	ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตามความรู้ความสามารถ					
25	ผู้บริหารปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เป็นต้น					
27	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่ครูและบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (ต่อ)						
28	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ					
29	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม					
30	ผู้บริหารได้ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
31	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม						
32	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล					
33	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของครูและนักเรียน					
34	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน					
36	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา					
37	ผู้บริหารเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น					
38	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงไปกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
39	ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน					
40	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
41	ผู้บริหารอุทิศเวลา เอาใจใส่การทำงาน ไม่ทอดทิ้งงานทั้งในและนอกเวลาทำการ					
การประชาสัมพันธ์						
42	ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่แก่ชุมชน					
43	ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับแผนงานอื่นๆ					
44	ผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประชาสัมพันธ์ (ต่อ)						
45	ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน					
46	ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
47	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ					
48	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
49	ผู้บริหารจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายในและภายนอก					
50	ผู้บริหารจัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร					
51	ผู้บริหารนำผลการประชาสัมพันธ์มาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการของโรงเรียน					
การส่งเสริมเทคโนโลยี						
52	ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บ การประมวลผล และแสดงผลการเรียนรู้					
53	ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม					
54	ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน					
55	ผู้บริหารจัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
56	ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
57	ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บและรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ					
58	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
59	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่ายและราคาถูก					
60	ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การส่งเสริมเทคโนโลยี (ต่อ)						
61	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง					
62	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของบทบาทของผู้บริหารในการบริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	ค่าอำนาจจำแนก
การเป็นผู้นำทางวิชาการ	
1. ผู้บริหารวางแผนร่วมกับบุคลากรจัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	0.63
2. ผู้บริหารมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ	0.61
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน	0.50
4. ผู้บริหารเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการสม่ำเสมอ	0.48
5. ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	0.65
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	0.72
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร	0.70
8. ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน	0.60
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.63
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน	0.56
11. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง	0.67
ค่าความเชื่อมั่น	0.86
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	
12. ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน	0.75

ตาราง 21 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	
13. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	0.81
14. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ	0.50
15. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	0.69
16. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	0.48
17. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา	0.61
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน	0.65
19. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินทักษะการทำงานของบุคลากรร่วมกัน	0.62
20. ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	0.51
21. ผู้บริหารให้ความอิสระ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	0.65
ค่าความเชื่อมั่น	0.89
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	
22. ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน	0.37
23. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน	0.46
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตามความรู้ความสามารถ	0.48
25. ผู้บริหารปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ	0.56

ตาราง 21 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	ค่าอำนาจจำแนก
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร	
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เป็นต้น	0.57
27. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์แก่ครูและบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ	0.57
28. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ	0.51
29. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม	0.64
30. ผู้บริหารได้ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	0.52
31. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	0.56
ค่าความเชื่อมั่น	0.83
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	
32. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	0.62
33. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของครูและนักเรียน	0.70
34. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย	0.40
35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน	0.66
36. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.78
37. ผู้บริหารเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น	0.80
38. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงไปกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	0.80
39. ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน	0.79
40. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	0.67

ตาราง 21 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	ค่าอำนาจจำแนก
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	
41. ผู้บริหารอุทิศเวลา เอาใจใส่การทำงาน ไม่ทอดทิ้งงานทั้งในและนอกเวลา ทำการ	0.72
ค่าความเชื่อมั่น	0.92
การประชาสัมพันธ์	
42. ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อ เผยแพร่แก่ชุมชน	0.62
43. ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับ แผนงานอื่นๆ	0.49
44. ผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้องได้รับทราบ	0.66
45. ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสาร ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ ชุมชน	0.50
46. ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึง คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.58
47. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ	0.61
48. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของ โรงเรียน	0.84
49. ผู้บริหารจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายในและภายนอก	0.70
50. ผู้บริหารจัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก ความผูกพันระหว่าง บุคลากรและองค์กร	0.74
51. ผู้บริหารนำผลการประชาสัมพันธ์มาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการ บริหารจัดการของโรงเรียน	0.80
ค่าความเชื่อมั่น	0.90

ตาราง 21 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	ค่าอำนาจจำแนก
การส่งเสริมเทคโนโลยี	
52. ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บการประมวลผล และแสดงผลการเรียนรู้	0.72
53. ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	0.71
54. ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	0.80
55. ผู้บริหารจัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน	0.73
56. ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	0.79
57. ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บและรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ	0.72
58. ผู้บริหารจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.85
59. ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่ายและราคาถูก	0.68
60. ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า	0.57
61. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง	0.76
62. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำราเอกสารการเรียนการสอน	0.87
ค่าความเชื่อมั่น	0.94
รวมทั้งหมด	0.93

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวมของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวมของแบบสอบถาม

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การเป็นผู้นำทางวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การเป็นผู้นำทางวิชาการ			
1. ผู้บริหารวางแผนร่วมกับบุคลากรจัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.73	0.58	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ ความสามารถ	3.90	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถของนักเรียน	4.07	0.52	มาก
4. ผู้บริหารเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการสม่ำเสมอ	3.90	0.76	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.40	0.67	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูใช้กลยุทธ์ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	3.57	0.63	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร	3.70	0.47	มาก
8. ผู้บริหารตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูจัดทำแผนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายของโรงเรียน	3.60	0.77	มาก
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.67	0.71	มาก
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน	3.83	0.83	มาก
11. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินผลตามสภาพจริง	3.70	0.92	มาก
รวม	3.73	0.46	มาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม			
12. ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโรงเรียน	3.83	0.75	มาก
13. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.65	มาก
14. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ	3.60	0.77	มาก
15. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	3.87	0.73	มาก
16. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.73	0.78	มาก
17. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา	3.93	0.52	มาก
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน	3.63	0.72	มาก
19. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินทักษะการทำงานของบุคลากรร่วมกัน	3.60	0.56	มาก
20. ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	3.73	0.52	มาก
21. ผู้บริหารให้ความอิสระ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.87	0.78	มาก
รวม	3.75	0.48	มาก

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร			
22. ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.87	0.68	มาก
23. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงาน เพื่อเกิดแนวคิดและความรู้ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน	3.70	0.79	มาก
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตามความรู้ความสามารถ	3.77	0.82	มาก
25. ผู้บริหารปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ	3.43	0.73	ปานกลาง
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และทักษะของตนอย่างเต็มที่ เช่น เป็นวิทยากร หรือเป็นคณะทำงานฝ่ายต่างๆ เป็นต้น	3.77	0.57	มาก
27. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่ครูและบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ	3.77	0.73	มาก
28. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ	3.97	0.67	มาก
29. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม	3.43	0.73	ปานกลาง
30. ผู้บริหารได้ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.76	มาก
31. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.53	0.78	มาก
รวม	3.69	0.46	มาก

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม			
32. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	3.63	0.72	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของครูและนักเรียน	3.70	0.53	มาก
34. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อน เจตคติเชิงบวกต่อศาสนา/วัฒนธรรมที่หลากหลาย	3.63	0.56	มาก
35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหาวิชาที่สอน	4.00	0.64	มาก
36. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.76	มาก
37. ผู้บริหารเน้นการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น	4.00	0.69	มาก
38. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงไปกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.97	0.85	มาก
39. ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อการทำความดีของตน	4.20	0.66	มาก
40. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.93	0.78	มาก
41. ผู้บริหารอุทิศเวลา เอาใจใส่การทำงาน ไม่ทอดทิ้งงานทั้งในและนอกเวลาทำการ	4.00	0.64	มาก
รวม	3.91	0.52	มาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การประชาสัมพันธ์

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การประชาสัมพันธ์			
42. ผู้บริหารใช้นโยบายและจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่แก่ชุมชน	3.83	0.83	มาก
43. ผู้บริหารวางแผนงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ประสานสัมพันธ์กับแผนงานอื่นๆ	4.00	0.59	มาก
44. ผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศข่าว ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	3.77	0.63	มาก
45. ผู้บริหารได้จัดทำและแจกจ่ายเอกสาร แผ่นพับ หรือวารสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน	3.63	0.81	มาก
46. ผู้บริหารได้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนถึงคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.65	มาก
47. ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ	3.90	0.61	มาก
48. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.87	0.73	มาก
49. ผู้บริหารจัดให้มีนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานด้านวิชาการของครู นักเรียน ทั้งภายในและภายนอก	3.83	0.65	มาก
50. ผู้บริหารจัดให้มีงานประจำปีเพื่อสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร	3.70	0.92	มาก
51. ผู้บริหารนำผลการประชาสัมพันธ์มาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการของโรงเรียน	3.70	0.75	มาก
รวม	3.81	0.52	มาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและโดยรวม การส่งเสริมเทคโนโลยี

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การส่งเสริมเทคโนโลยี			
52. ผู้บริหารนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บ การประมวลผล และแสดงผลการเรียนรู้	3.90	0.66	มาก
53. ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.66	มาก
54. ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	4.03	0.81	มาก
55. ผู้บริหารจัดให้มีการนำสื่อนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	0.64	มาก
56. ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.97	0.72	มาก
57. ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถจัดเก็บ และรักษาสื่อได้อย่างเป็นระบบ	3.80	0.76	มาก
58. ผู้บริหารจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.77	0.86	มาก
59. ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการผลิตและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ที่หาได้ง่าย และราคาถูก	3.70	0.84	มาก
60. ผู้บริหารจัดให้มี Internet เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศึกษาค้นคว้า	4.13	0.63	มาก
61. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างจริงจัง	3.73	0.78	มาก
62. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสืบค้นตำรา เอกสารการเรียนการสอน	3.73	0.78	มาก
รวม	3.88	0.59	มาก
รวมบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน	3.79	0.44	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พระมหาไพฑูรย์ อินวันนา
วัน เดือน ปีเกิด	16 ตุลาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	132 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งหน้าที่	รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2539	เปรียญธรรม 5 ประโยค จากสำนักเรียนวัดพัฒนาราม อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2546	ปริญญาตรี (ค.บ.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร