



การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกธรรม

**DEVELOPMENT OF BUDDHIST PARTICIPATORY
MANAGEMENT FOR ADMINISTRATORS ON
PRAPARIYATTIDHAMMA DIVISION**

พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาโต)

ดุชฎินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุชฎินิบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกธรรม

พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาโต)

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



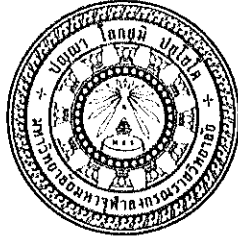
**Development of Buddhist Participatory
Management for Administrators on
Prapariyattidhamma Division**

Phrakrukemapiwut (Sangwian Abhijāto)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



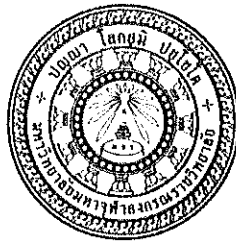
การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกธรรม

พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาโต)

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Development of Buddhist Participatory
Management for Administrators on
Prapariyattidhamma Division**

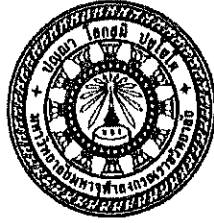
Phrakrukemapiwut (Sangwian Abhijāto)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุชฎินิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุชฎินิพนธ์

(ดร.เสนห์ เดชะวงศ์)

ประธานกรรมการ

(ดร.กัญญา นันทเพ็ชร)

กรรมการ

(รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

กรรมการ

(รศ. ดร.สิน งามประโคน)

กรรมการ

(รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุชฎินิพนธ์

รศ. ดร.สิน งามประโคน

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูเขมาภิวตฺติ)

- ชื่อคุณิพนธ์ : การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
- ผู้วิจัย : พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาโต)
- ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์
: รศ. ดร.สิน งามประโคน, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)
: รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational
Administration)
- วันสำเร็จการศึกษา : ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ๒) เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๕ รูป สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน สทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน

ผลการวิจัย พบว่า :

สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม พบว่า การบริหารสำนักเรียนโดยการนำของเจ้าอาวาสแต่ละสำนักเรียนมีอำนาจสูงสุด นอกจากนั้นสำนักเรียนได้มอบอำนาจให้อาจารย์ใหญ่และครูผู้สอน เป็นการบริหารระบบพ่อปกครองลูก ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ ตามนโยบายของแม่กองธรรมสนามหลวง โดยมอบอำนาจให้กับเจ้าอาวาสแต่ละวัดดำเนินการตามลำดับการปกครองโดยมีเครือข่ายสนับสนุนการบริหารสำนักเรียน

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ประกอบด้วย กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุ ๒) การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา โดยมีผลการ

ประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ประกอบด้วย ๖ ส่วน ดังนี้ ๑) หลักการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๖ ด้าน ๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๒๖ ด้าน ๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๑๐ ด้าน ๕) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน และ ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๕ กิจกรรม โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

Dissertation Title : Development of Buddhist Participatory Management
for Administrators on Prapariyattidhamma Division

Researcher : Phrakrukemapiwut (Sangwian Abhijāto)

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc.Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A. (Educational
Administration), M.A. (Educational Administration),
Ph.D. (Educational Administration)

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

Date of Graduation : February 5, 2019

Abstract

This research aims to 1) study the participatory management of the administrators of the Buddhist Scripture School in the Sangha Region 1, 2) to develop the participatory management of the administrators of the Buddhist Scripture School. 1, 2, 3, 4, 5). The research methodology was a combination of quantitative research by questionnaire to investigate the development of participatory management. The sample consisted of 205 samples. The statistics were percentage, mean, deviation Workshop on Personnel Management and Training of 10 persons / person, interview form, data analysis by content analysis.

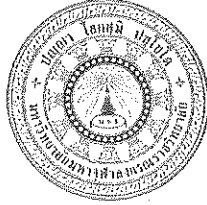
The research results found that :

Management of participatory management of the Ecclesiastical Administration. The Department of Monks in Region 1 found that co-thinking and analyzing problems together. Allows teachers and students to think and show potential. Think of it as a joint action plan. By mobilizing resources from all parties. The collaboration of all parts within the school from the administrator. Teachers and students Get the plan. To share or to share responsibility to meet the plan or goals. Keep track of the work done and solve problems during work. Together, think and develop better. The system must be cooperated with all parties to monitor and evaluate continuously. Co-operative thinking

and the relationship between the developed and developing partners Equal and more generous.

Development of participatory management of the administrators. The righteousness in the Buddhist monastic region I was found to be the highest. And the usefulness, appropriateness and feasibility. The mean scores were at the high level, respectively.

Development of participatory management of the administrators. 1) the principle of participation 5 aspects 2) the type of participation 6 aspects 3) the stage or form of participation 26 the aspect 4) 5 aspects of participation; 5 processes of participation; and 6) participatory management development activities. 5 activities, and 4 principles of empowerment. 1) I agree with the management of the co-planning 2) Perseverance perseverance in the operation. 3) Chitta does not care about the subject. The decision to follow the map properly and appropriately. 4) Will continue to work it. The final step is to consider each other as they work together to keep track of their work and solve problems that arise during their work. Together, think and develop better jobs to benefit from shared management for success and sustainable development.



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

๓/๓ ม.๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐๗๕-๓๔๒๘๘๙ โทรสาร ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ศธ. ๖๑๒๗/๓๕

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง รับรองการลงบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์

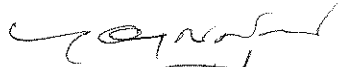
เรียน พระครูเขมาภิกุฒิ อภิชาโต (อันชุกฤทธิ์)

ตามที่ พระครูเขมาภิกุฒิ อภิชาโต (อันชุกฤทธิ์) และคณะ ได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม (DEVELOPMENT OF BUDDHIST PARTICIPATORY MANAGEMENT FOR ADMINISTRATORS ON PRAPARIYATTIDHAMMA DIVISION.)” เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ซึ่งจะดำเนินการจัดพิมพ์ในฉบับต่อไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ และวารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์ได้รับบทความวิจัยของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ วารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ขอรับรองว่ากองบรรณาธิการวารสารฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นควรรับตีพิมพ์บทความวิจัยเรื่องดังกล่าว และจะนำบทความของท่านตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียนมาด้วยความเคารพ


(พระครูอรุณสุตาลังการ, ผศ., ดร.)

บรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครทรรคณ์

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ใบรายงานผลการศึกษา

รหัส : 5901102032 พระครูเขมาภิวุฒิ อินฺทสุทฺธิ์(อดิชาโต)

รุ่น : 15 กลุ่ม : บรรพชิต

คณะ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคการศึกษาที่เข้า 1 / 2559

สาขาวิชา : 5450202 พุทธบริหารการศึกษ (แบบ ๒.๑)

ระดับ : ปริญญาเอก

1/2559	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		806 110	วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	S
		806 215	การบริหารทรัพยากรทางการบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	A-
		806 113	การศึกษาคณะสงฆ์กับการบริหารการศึกษ	3 (6-0-6)	B+
		806 214	พุทธวิธีการบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	B+
รวมหน่วยกิต	9.00	ค่าระดับ	30.99	คะแนนเฉลี่ย	3.44
หน่วยกิตสะสม	9.00	ค่าระดับสะสม	30.99	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.44
2/2559	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		806 109	ภาษาอังกฤษสำหรับบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	S
		806 211	กรรมฐาน	3 (0-2-5)	S
		806 216	การบริหารและการนำสถานศึกษสู่ความสำเร็จ	3 (3-0-6)	B+
		806 112	กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพทางการบริหารการศึกษเชิงพุทธ	3 (3-0-6)	B+
รวมหน่วยกิต	6.00	ค่าระดับ	19.98	คะแนนเฉลี่ย	3.33
หน่วยกิตสะสม	15.00	ค่าระดับสะสม	50.97	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.40
1/2560	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		806 317	ปฏิบัติการวิจัยบริหารการศึกษ	3 (0-0-90)	B+
		806 320	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	A-
		806 319	การพัฒนาเค้าโครงวิจัยทางการบริหารการศึกษ	3 (3-0-6)	B+
รวมหน่วยกิต	9.00	ค่าระดับ	30.99	คะแนนเฉลี่ย	3.44
หน่วยกิตสะสม	24.00	ค่าระดับสะสม	81.96	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.42
2/2560	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		800 300	ดุษฎีนิพนธ์	36 (0-0-0)	IP*
รวมหน่วยกิต	0.00	ค่าระดับ	0.00	คะแนนเฉลี่ย	0.00
หน่วยกิตสะสม	24.00	ค่าระดับสะสม	81.96	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.42
1/2561	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		800 300	ดุษฎีนิพนธ์	36 (0-0-0)	IP*
รวมหน่วยกิต	0.00	ค่าระดับ	0.00	คะแนนเฉลี่ย	0.00
หน่วยกิตสะสม	24.00	ค่าระดับสะสม	81.96	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.42
2/2561	กลุ่มวิชา	รหัสวิชา	ชื่อวิชา	น(ท-ป)	เกรด
		800 300	ดุษฎีนิพนธ์	36 (0-0-0)	B+*
รวมหน่วยกิต	36.00	ค่าระดับ	0.00	คะแนนเฉลี่ย	0.00
หน่วยกิตสะสม	60.00	ค่าระดับสะสม	81.96	คะแนนเฉลี่ยสะสม	3.42

- ชื่อคุณิณิพนธ์** : การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
- ผู้วิจัย** : พระครูเขมาภิกขุ (สังเวียน อภิชาโต)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมคุณิณิพนธ์**
: รศ. ดร.สิน งามประโคน, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)
: รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational
Administration)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ๒) เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๕ รูป สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน สทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน

ผลการวิจัย พบว่า :

สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม พบว่า การบริหารสำนักเรียนโดยการนำของเจ้าอาวาสแต่ละสำนักเรียนมีอำนาจสูงสุด นอกจากนั้นสำนักเรียนได้มอบอำนาจให้อาจารย์ใหญ่และครูผู้สอน เป็นการบริหารระบบพอปกครองลูก ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ ตามนโยบายของแม่กองธรรมสนามหลวง โดยมอบอำนาจให้กับเจ้าอาวาสแต่ละวัดดำเนินการตามลำดับการปกครองโดยมีเครือข่ายสนับสนุนการบริหารสำนักเรียน

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ประกอบด้วย กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุ ๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา โดยมีผลการ

ประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ประกอบด้วย ๖ ส่วน ดังนี้ ๑) หลักการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๖ ด้าน ๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๒๖ ด้าน ๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๑๐ ด้าน ๕) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน และ ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๕ กิจกรรม โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

Dissertation Title : Development of Buddhist Participatory Management
for Administrators on Prapariyattidhamma Division

Researcher : Phrakrukemapiwut (Sangwian Abhijāto)

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A. (Educational
Administration), M.A. (Educational Administration),
Ph.D. (Educational Administration)

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

Date of Graduation : February 5, 2019

Abstract

This research aims to 1) study the participatory management of the administrators of the Buddhist Scripture School in the Sangha Region 1, 2) to develop the participatory management of the administrators of the Buddhist Scripture School. 1, 2, 3, 4, 5). The research methodology was a combination of quantitative research by questionnaire to investigate the development of participatory management. The sample consisted of 205 samples. The statistics were percentage, mean, deviation Workshop on Personnel Management and Training of 10 persons / person, interview form, data analysis by content analysis.

The research results found that :

Management of participatory management of the Ecclesiastical Administration. The Department of Monks in Region 1 found that co-thinking and analyzing problems together. Allows teachers and students to think and show potential. Think of it as a joint action plan. By mobilizing resources from all parties. The collaboration of all parts within the school from the administrator. Teachers and students Get the plan. To share or to share responsibility to meet the plan or goals. Keep track of the work done and solve problems during work. Together, think and develop better. The system must be cooperated with all parties to monitor and evaluate continuously. Co-operative thinking

and the relationship between the developed and developing partners Equal and more generous.

Development of participatory management of the administrators. The righteousness in the Buddhist monastic region 1 was found to be the highest. And the usefulness, appropriateness and feasibility. The mean scores were at the high level, respectively.

Development of participatory management of the administrators. 1) the principle of participation 5 aspects 2) the type of participation 6 aspects 3) the stage or form of participation 26 the aspect 4) 5 aspects of participation; 5 processes of participation; and 6) participatory management development activities. 5 activities, and 4 principles of empowerment. 1) I agree with the management of the co-planning 2) Perseverance perseverance in the operation. 3) Chitta does not care about the subject. The decision to follow the map properly and appropriately. 4) Will continue to work it. The final step is to consider each other as they work together to keep track of their work and solve problems that arise during their work. Together, think and develop better jobs to benefit from shared management for success and sustainable development.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็เนื่องด้วยได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน เอื้อเฟื้อเกื้อกูล เมตตาอนุเคราะห์ จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยขอขอบคุณและอนุโมทนาขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ , รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน ที่ได้เมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้งให้ข้อเสนอแนะ และให้การแนะนำตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขออนุโมทนาขอบคุณคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือและผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ที่ได้ให้การอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย

กราบขอบพระคุณ เจ้าอาวาส วัดยางสุทธาราม แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ให้ที่พำนักอาศัย พระภิกษุ สามเณรทุกรูป ที่ให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจที่ดีต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมถึงญาติโยมทุกท่านที่ให้ความอุปถัมภ์ในด้านปัจจัยสี่ตลอดมา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขอกราบขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป และเจริญพรคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพวิทยากร และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณความดี การทำประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่มารดา บิดา ญาติกาสาโยลहित มิตรสหายผู้เป็นที่รัก เพื่อนสหธรรมิกร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่องรวมทั้งผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

พระครูเขมาภิวุฒิ อภิชาโต (อ้นชูฤทธิ์)

๑๕ กันยายน ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	๘
๒.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	๘๘
๒.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการบริหารที่มีส่วนร่วม	๑๒๔
๒.๔ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๑๓๔
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๕๑
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๖๐
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๖๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๖๔
๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๖๖
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	๑๖๗
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๖๘
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๖๙
๓.๗ ขั้นตอนการวิจัย	๑๖๙

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๗๓
๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๑๗๓
๔.๒ ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๑๘๔
๔.๓ ผลเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๒๓๕
๔.๔ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๖๒
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๖๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๖๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๘๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๘๗
บรรณานุกรม	๒๘๘
ภาคผนวก	๓๐๐
ภาคผนวก ก การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร	๓๐๑
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๑๘
ภาคผนวก ค แบบสอบถามความเป็นประโยชน์ฯ	๓๒๒
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	๑๐
๒.๒	๑๓
๒.๓	๑๕
๒.๔	๑๘
๒.๕	๒๒
๒.๖	๘๙
๒.๗	๙๒
๒.๘	๙๔
๒.๙	๙๙
๒.๑๐	๑๐๓
๒.๑๑	๑๐๖
๒.๑๒	๑๐๘
๒.๑๓	๑๑๐
๒.๑๔	๑๑๑
๒.๑๕	๑๑๓
๒.๑๖	๑๑๕
๒.๑๗	๑๑๗
๒.๑๘	๑๒๐
๓.๑	๑๖๖
๓.๒	๑๖๗
๓.๓	๑๗๐
๔.๑	๑๗๔
๔.๒	๑๗๕
๔.๓	๑๗๖

ตารางที่	หน้า
๔.๔ วิเคราะห์มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๗๗
๔.๕ วิเคราะห์สรุปการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	๑๗๘
๔.๖ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๗๙
๔.๗ วิเคราะห์สรุปการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์	๑๘๐
๔.๘ วิเคราะห์สภาพมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๘๒
๔.๙ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	๑๘๒
๔.๑๐ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๘๔
๔.๑๑ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๘๕
๔.๑๒ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๘๗
๔.๑๓ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๘๙
๔.๑๔ วิเคราะห์การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๙๐
๔.๑๕ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑๙๒
๔.๑๖ สังเคราะห์ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๑๙๔
๔.๑๗ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหลักสารณียธรรม ๖ ประการ	๒๐๑
๔.๑๘ สรุปผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๒๒๔
๔.๑๙ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จำนวน ๒๐๕ รูป จำแนกตามสถานภาพทั่วไป	๒๓๖
๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวม	๒๓๗

ตารางที่

หน้า

๔.๒๑	ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ กระบวนการของการมีส่วนร่วม	๒๓๙
๔.๒๒	ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๒๔๓
๔.๒๓	ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ด้านการนำแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารไปใช้	๒๔๗
๔.๒๔	ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เงื่อนไขการนำไปใช้	๒๔๗

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑ กรอบแสดงการบริหารงานบุคคล	๗๒
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๖๓
๔.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)	๒๐๔
๔.๒ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ “Participatory Management”	๒๒๑
๔.๓ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม “Participatory Management”	๒๖๒
๕.๑ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม “Participatory Management”	๒๗๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมป็นณาสก	(ภาษาไทย)
ม.อ.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุपरิปณณาสกปาติ	(ภาษาบาลี)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ	(ไทย)	=	อภิธัมมปิฎก	วิภังค์	(ภาษาไทย)
--------	-------	---	-------------	---------	-----------

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการศึกษายุคปัจจุบันเพราะจะต้องอาศัยเครือข่ายการศึกษาที่เข้มแข็งในการสนับสนุนสถานศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า “การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย” การบริหาร และการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และวิธีการจัดการ (management) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การเพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้วทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ได้อีกด้วยองค์การต่างๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ และขีดความสามารถในระดับที่องค์การต้องการ^๑ ในขณะที่ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติในยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันเป็นปัจจัยคุกคามที่สำคัญขององค์การต่างๆ จำเป็นที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะพัฒนาเด็ก และเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ หากการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพนั้น ย่อมหมายถึง ประชาชนในประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคลากรของโรงเรียนก็มีความสำคัญตามไปด้วย การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้

^๑มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๗ - ๘.

^๒กิริติ ยศยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด^๓

ในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ได้กำหนดแนวคิดทิศทาง และ กระบวนทรรศน์ใหม่ของแผน คือให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคม^๔ เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จของการพัฒนาสังคม และพัฒนาอื่นในทุกๆ เรื่อง และการที่จะพัฒนา ศักยภาพของคนนั้นต้องมีการพัฒนาตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต และการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถือเป็นรากฐานของการจัดการศึกษาที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาในระดับต่อไป

การมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า^๕ แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายทรรศนะก็ตาม แต่สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์กร หรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลย หรือเฉยเมยไม่เข้าร่วมจะด้วยเหตุใดก็ตามย่อมทำให้มีอำนาจด้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่า ความละเลยไม่สนใจเป็นสภาวะที่บุคคลปลีกตัวเองออกจากสังคมนั่นเอง

การศึกษาพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยแต่โบราณมานิยมศึกษาเป็นพระธรรมวินัย ที่เรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ยากสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จึงปรากฏว่าภิกษุสามเณรที่มีความรู้ในพระธรรมวินัยอย่างทั่วถึงมีจำนวนน้อยเป็นเหตุให้สังฆมณฑลขาดแคลนพระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยกิจการพระศาสนาทั้งในด้านการจัดการปกครอง และการแนะนำสั่งสอนประชาชน ดังนั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงได้ทรงพระดำริวิธีการเล่าเรียนพระธรรมวินัยในภาษาไทยขึ้นสำหรับสอนภิกษุสามเณรวัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรกนับแต่ทรงรับหน้าที่ปกครองวัดบวรนิเวศวิหาร เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๕ เป็นต้นมาโดยทรงกำหนดหลักสูตรการสอนให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระพุทธศาสนา ทั้งด้านหลักธรรมพุทธประวัติ และพระวินัย ตลอดถึงหัตถ์แต่งแก้กระทู้ธรรมเมื่อทรงเห็นว่าการเรียนการสอนพระธรรมวินัยเป็นภาษาไทยดังนี้ได้ผลทำให้ภิกษุสามเณรมีความรู้กว้างขวางขึ้น เพราะเรียนรู้ได้ไม่ยากจึงทรงดำริที่จะขยายแนวทางนี้ไปยังภิกษุสามเณรทั่วไปด้วย ประกอบกับใน พ.ศ. ๒๔๔๘ประเทศไทยเริ่มมีพระราชบัญญัติเกณฑ์

^๓มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๗ - ๘.

^๔สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ “เอกสารประกอบการศึกษาขั้นบัณฑิตศึกษา” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๓-๘.

^๕เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

ทหาร ซึ่งภิกษุทั้งหมดจะได้รับการยกเว้นส่วนสามแฉก จะยกเว้นให้เฉพาะสามแฉกผู้รู้ธรรมทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามแฉกผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงกำหนดหลักสูตรองค์สามแฉกผู้รู้ธรรมขึ้นต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามแฉกผู้รู้ธรรมนั้นเป็น “องค์นักธรรม” สำหรับภิกษุสามแฉกชั้นนวกะ (คือผู้บวชใหม่) ทั่วไป ได้รับพระบรมราชานุมัติเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๕๔ และโปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนตุลาคม ปีเดียวกันโดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบการสอบครั้งแรกนี้ มี ๓ วิชา คือ ธรรมวิภาคในนวโกวาท แต่งความแก้กระทู้ธรรม และแปลภาษามคธเฉพาะท้องถิ่นในอรรถกถาธรรมบท

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมดีขึ้น จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้เป็นระบบใน การบริหาร และจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ และมีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา กล่าวได้ว่าสถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท มีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับ และประเภทของการศึกษานั้น คุณภาพที่คาดหวัง หมายถึง คุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้แก่ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ทักษะ ความสามารถ สุขภาพกาย และจิต และคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคาดหวังโดยการกำหนดในหลักสูตรคาดหวังโดยชุมชน และสังคม คาดหวังโดยสถานศึกษาเอง และคาดหวังโดยตัวผู้เรียนเองอีกด้วย^๖

แนวทางการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประคอง รัตมีแก้ว พบว่า^๗ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ประสบผลสำเร็จมีคุณภาพ และมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามกฎกระทรวง และตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ นั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักการจัดการงานวิชาการโดยมีการจัดสายบริหาร และวางแผนเสนออย่างมีระบบ และมีนโยบายมีการนิเทศปฏิบัติรายงาน ติดตาม และประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ

จากความสำเร็จในเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการ

^๖ กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ก.พล จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๓๓.

^๗ ประคอง รัตมีแก้ว, รัฐศาสตร์. สังคมศาสตร์, (พระนคร: มงคลการพิมพ์, ๒๕๔๕).

ปกครองคณะสงฆ์ให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มีหลักการบริหารเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มีแนวทางอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่ หลักการของการมีส่วนร่วม ประเภทของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ลักษณะของการมีส่วนร่วม กระบวนการของการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม และประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ประชากร ได้แก่ ครูสอนธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๔๔๗ รูป รวม ๔ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี^๕

^๕ กองพุทธศาสนศึกษา, ทะเบียนรายชื่อครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ปี ๒๕๖๐, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://deb.onab.go.th> [วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑]

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นเจ้าอาวาส/เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/มีประสบการณ์การบริหาร ไม่ต่ำกว่า ๔ ปี และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา และด้านบริหารการศึกษา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ รวม ๔ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๑ ปี

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อนำเอาทรัพยากรมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุ เป็นกระบวนการทำงานกับบุคคล โดยบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด การเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทักษะ และความรู้เป็นได้ทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ และเป็นกระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ร่วมการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ให้สมาชิกทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง และประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และทิศทาง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์การเพื่อการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กระบวนการของการมีส่วนร่วม หมายถึง มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน หมายถึง มีอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล มีความรู้

ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ การเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา หมายถึง มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย หมายถึง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๔. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การร่วมตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการตามโครงการ หรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลา ที่ทำงานร่วมกันประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทาง การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา หมายถึง ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ฐานที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หมายถึง สำนักเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์ เพื่อจัดการศึกษานักธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ผู้บริหาร หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ซึ่งดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากร วิชาชีพผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ และให้รวมถึง พระภิกษุผู้ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีคุณภาพ และมาตรฐานสูงสุด

หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หมายถึง หลักอริยบท ๔ หลักปฏิบัติที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง

๑. ฉันทะ ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน
๒. วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ
๓. จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม
๔. วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นเพื่อรับผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันเพื่อความสำเร็จ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

- ๑.๖.๑ ได้ข้อมูลสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- ๑.๖.๒ ได้พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- ๑.๖.๓ ได้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- ๑.๖.๔ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการบริหารที่มีส่วนร่วม

๒.๔ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๑ ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคำว่า "การพัฒนา" ได้มีหน่วยงาน และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ โดยมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้พอที่จะยกมากล่าวไว้เป็นสังเขปพอจะประมวลได้ ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคือ ความเจริญ ทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น^๑

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี เป็นการกระทำที่ดีขึ้น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^๒

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ได้แก่ การที่คนในชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ และความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น^๓

^๑ราชบัณฑิตสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

^๒ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๓๖), หน้า ๒.

^๓สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย: แนวทางวิจัย และการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๙๗.

พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของการพัฒนามาจากคำบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ^๕ ซึ่งท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ในหนังสือเรื่อง “ทฤษฎี และหลักการพัฒนาชุมชน” ว่า การพัฒนาพึงถูก นำมาใช้ในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ แต่มนุษย์รู้จักพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองมาตั้งแต่มนุษย์เริ่มมี ขึ้นในโลก จะเห็นได้จากวิวัฒนาการในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้นเป็นลำดับ ดังเช่นเครื่องมือเครื่องใช้สิ่งก่อสร้าง ภาพวาด และเอกสารที่ปรากฏอยู่ และตกทอดมาถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำสอนของ ศาสนา และแนวความคิดของนักปราชญ์โบราณชาวกรีก โรมัน อาหรับ จีน อินเดีย คำว่า “การพัฒนา” เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักเศรษฐศาสตร์ซึ่งนำมาใช้เรียกรวีกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในยุโรปตะวันตก ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ และได้รับความนิยมนำไป

จนกระทั่งองค์การสหประชาชาตินำไปใช้ในการพัฒนาประเทศที่เป็นสมาชิกอีกด้วย ปัจจุบันการพัฒนาจึงถูกนำไปใช้แพร่หลายทั่วทุกประเทศในโลก และมีความหมายแตกต่างกันออกไป แต่อาจสรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการ และการดำเนินงานโดยมนุษย์ให้ประโยชน์แก่มนุษย์ไม่ใช่เป็นการเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติการพัฒนาที่มีความหมาย และเกี่ยวข้องกับคำอื่นๆ อยู่หลายคำ คือ การเปลี่ยนแปลง วิวัฒนาการ การปฏิรูป การปฏิวัติความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การค้นพบ การประดิษฐ์ นวัตกรรม และความทันสมัย เป็นต้น โดยมีความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ในหนังสือเรื่อง “การพัฒนาองค์การ” ว่าการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่เรียกว่า O.D. เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาในองค์การที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า หรือดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยการสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้องตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การไว้อีกว่า ควรมุ่งเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อย และกระบวนการ หรือวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อยนั้น หากมีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม หรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์การเอง จะเป็นหนทางสู่ความล้มเหลวขององค์การโดยส่วนรวมได้ ดังนั้นการพัฒนาองค์การจึงควรมุ่งความสนใจไปที่การวางแผนเป้าหมาย และการวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบ

สนธยา พลศรี ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้ นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามา มีบทบาท และหน้าที่ ในการกระตุ้นให้องค์การสามารถสร้างวัตถุประสงค์ขึ้น และการพัฒนา หรือการพัฒนาองค์การ เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า หรือดีกว่าเดิม เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุน

^๕พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖ - ๑๘.

ให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้องตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เคยให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไว้หลายแนวความคิดด้วยกัน ตัวอย่าง เช่น

๑. การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามอย่างมีแผน ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์การ เป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์การ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ควรมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเป็นหลัก ไม่ใช่การมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล แต่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้ของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ

๒. การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สภาวะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมโดยมุ่งที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะนำเอาความใหม่ และแปลกทั้งทางด้านเทคนิค วิทยาการ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์การ

๓. การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นขององค์การ ๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การ ๓) การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์การ ๔) สำรวจปัญหาขององค์การจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด ๕) วางแผนปฏิบัติการ ๖) ลงมือปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดความหมายของการพัฒนา จากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๕ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าความหมายที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดการพัฒนาที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมความหมายอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นความหมายเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ความหมายได้ดังตาราง ๒.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ วิเคราะห์ความหมายการพัฒนา

ความหมาย	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	๖
๑) ความเจริญ ทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น	✓	✓				๓	✓
๒) การกระทำที่ดีขึ้น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า	✓	✓				๓	✓
๓) การที่คนในชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมได้ร่วมกัน ดำเนินกิจกรรม ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของ			✓	✓		๓	✓

^๕สนธยา พลศรี, ทฤษฎี และหลักการพัฒนาชุมชน, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.images.patternfly.multiply.multiplycontent.com> [๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙].

ตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น							
๔) กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการ และการดำเนินงานโดยมนุษย์ให้ประโยชน์แก่มนุษย์			✓	✓		๓	✓
๕) การมีส่วนร่วมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาท และหน้าที่ เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า					✓	๑	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ราชบัณฑิตสถาน

๒ = ยูวณัน วุฒิเมธี

๓ = สมศักดิ์ ศรีสันติสุข

๔ = พระราชวรมณี (ประยูร ปยุตโต)

๕ = สนธยา พลศรี

๖ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการพัฒนา คือ ความเจริญ ทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การกระทำให้ดีขึ้น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า การที่คนในชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรม ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการ และการดำเนินงานโดยมนุษย์ให้ประโยชน์แก่มนุษย์ และการมีส่วนร่วมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาท และหน้าที่ เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า

๒.๑.๒ ความหมายของการบริหาร

การศึกษาเรื่องการบริหารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตงบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษา ในด้านการให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นทักษะแนวทางในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการบริหาร (Administration) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) “การบริหาร” หมายถึง การดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นกิจการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ กิจการบ้านเมือง^๖ หรือกิจการในครอบครัวก็อยู่ภายใต้หลักการเดียวกัน ฉะนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับทุกกิจการโดยการดำเนินกิจการร่วมกับผู้อื่นมีองค์ประกอบทั้งภายนอก และภายใน

^๖พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *บริหารองค์กรแนวพุทธเลือกธรรมะให้ตรงกับปัญหาฝ่าวิกฤต*, (กรุงเทพมหานคร: หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และ ศิลป์เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๗

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^๘

สุนทร โคตรบรรเทา กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับบุคคล โดยบุคคล และกลุ่มบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ”^๙

วิโรจน์ สารรัตน์ กล่าวถึงคำว่า “การบริหาร” ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งซึ่ง Massie & Douglas ได้กล่าวถึงการบริหารเป็นได้ทั้งศิลปะ ศาสตร์ และวิชาชีพ ซึ่งมีดังนี้^{๑๐}

๑. กรณีที่เป็นศิลปะ (Art) หมายถึง ทักษะ และความรู้ที่แต่ละคนได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายจุดใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะ และความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญหรือได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือนักจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากนักดนตรีหรือจิตรกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง

๒. กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การตั้งสมมติฐาน และการทดสอบสมมติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎี ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็น “ศิลป์” ที่มีการพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคล กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์เป็นเรื่องของการกระทำ การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร (art is doing, and science is knowing what and how to do)

๓. กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้นเกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์ และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆอย่างเป็นระบบ

^๗สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๔.

^๘ธงชัย สันติวงษ์, องค์การ และการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^๙สุนทร โคตรบรรเทา, หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

^{๑๐}วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒- ๓.

โดยบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอต้องการความมีทัศนคติเพื่อ การเปลี่ยนแปลง มีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (new ideas) อยู่เสมอเน้นการให้บริการต่อผู้อื่นจะ ต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ และมี มาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้นได้รับการยอมรับมีการฝึกฝนอบรม และ การปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้นๆ

กิตติมา ปรีดีดิลก กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการ และควบคุม กิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของ สถาบันประสบผลสำเร็จ^{๑๑}

จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดความหมายของ การบริหารจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๖ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย พิจารณาเห็นว่าความหมายที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมาย เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดความหมายของ การบริหารที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่ สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมความหมายอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมา จัดเป็นความหมายเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ความหมายได้ดังตาราง ๒.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ วิเคราะห์ความหมายการพัฒนา

ความหมาย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	รวม	๗
๑) การดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่น	✓			✓		✓	๔	✓
๒) การใช้ศาสตร์ และศิลป์เพื่อนำเอาทรัพยากรมา ประกอบตามกระบวนการบริหาร		✓			✓		๓	✓
๓) ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุ			✓				๒	✓
๔) กระบวนการทำงานกับบุคคล โดยบุคคล และกลุ่ม บุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด	✓			✓			๓	✓
๕) การเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทักษะ และความรู้เป็นได้ทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ		✓			✓		๓	✓
๖) กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิก ในองค์การรูปร่าง							๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ ประยูร) พระธรรมโกศาจารย์ =ธมฺมจิตฺโต(

๒ สมพงษ์ เกษมสิน =

๓ ธงชัย สันติวงษ์ =

๔ รรเทาสุนทร โคตรบ =

๕ วิโรจน์ สารรัตน์ =

๖ กิตติมา ปรีดีดิลก =

๗ = ผู้วิจัย

^{๑๑}กิตติมา ปรีดีดิลก, **ทฤษฎีบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

จากตารางที่ ๒.๒ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการบริหาร คือ การดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์ และศิลป์เพื่อนำเอาทรัพยากรมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุ เป็นกระบวนการทำงานกับบุคคล โดยบุคคล และกลุ่มบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด การเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทักษะ และความรู้เป็นได้ทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ และเป็นกระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง

๒.๑.๓ ประเภทของการบริหาร

ประเภทของการบริหารได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของการบริหารไว้ ดังนี้

ชาร์รีฟ สือนิ ได้กล่าวว่า ประเภทการบริหารงานในทุกองค์การ มักจะกล่าวถึงการบริหาร ๔ ประเภทซึ่งเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ได้แก่^{๑๒}

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

โชคชัย อาษาสนา ได้กล่าวว่าในการดำเนินธุรกิจใดๆก็ตาม ต้องอาศัยหลายๆปัจจัยประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งปัจจัยพื้นฐาน ในการดำเนินธุรกิจมี ๔ ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M^{๑๓} ได้แก่

๑. คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจนั้นๆ

๒. เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบเพื่อให้เกิดธุรกิจ ซึ่งแต่ละธุรกิจจะใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับธุรกิจนั้นมีขนาดเล็กหรือใหญ่

๓. วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า ต้องอาศัยวัตถุดิบในการผลิต ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จักบริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

๔. วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจควรมีการวางแผน และควบคุม

ตุลา มหาสุธานนท์ ได้กล่าวว่าการพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโต และพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง ๔ ประการ^{๑๔} เริ่มไม่

^{๑๒}ชาร์รีฟสือนิ, “สภาพปัจจุบันปัญหา และการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนอิสลาม ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๖.

^{๑๓}โชคชัย อาษาสนา, การบริหารงาน 4M, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑]

^{๑๔}ตุลา มหาสุธานนท์, **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์), ๒๕๔๕.

เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2M's เป็น 6M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะที่เดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญ และกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่ม ข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดทราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่าย และการบริการยังคงพัฒนา และก้าวไปไม่หยุดยั้ง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งประเภทของการบริหารการศึกษาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐^{๑๕} ได้แก่ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) การบริหารงบประมาณ ๓) การบริหารงานบุคคล ๔) การบริหารทั่วไป

จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดประเภทของการบริหารจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าประเภทที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดประเภทของการบริหารที่มีประเภทเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงประเภทเดียวกัน และครอบคลุมประเภทอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นประเภทเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ประเภทได้ดังตาราง ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ วิเคราะห์ประเภทของการบริหาร

ความหมาย	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) การบริหาร ๔ ประเภท ได้แก่ คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารต่างๆ ส่วนขององค์การ วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และการจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร	✓	✓	✓		๔	✓
๒) ปัจจัยพื้นฐาน ในการดำเนินธุรกิจมี ๔ ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่ง วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า และวิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนิน	✓	✓	✓		๔	✓

^{๑๕} กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี. โปรดักส์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๓-๕๖.

ธุรกิจ						
๓) ประเภท ๔ M ยังไม่พอจึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และ การตลาด (Market) ขวัญ และกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และ (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's	✓	✓	✓		๔	✓
๔) การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป				✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ ชาร์รีฟท์ สีนี =

๒ โชคชัย อาชาสนา =

๓ ตุลา มหาผสุธานนท์ =

๔ = ภัทรวงศศึกษาธิการ

๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๓ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของการบริหาร ได้แก่ การบริหารในประเภทต่างๆ ได้แก่ คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ การจัดการ (Management) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในเครื่องจักรกล (Machine) การตลาด (Market) ขวัญ และกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และ (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's เพื่อประยุกต์เข้ากับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

๒.๑.๔ องค์ประกอบของการบริหาร

องค์ประกอบของการบริหารได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารโดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้^{๑๖}

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุ และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ MS คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ MS ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ MS หรือ ๖ MS ดังกล่าว จะต้อง

^{๑๖}สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒ - ๖๓.

ความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน และเกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า และค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออก และรายได้ขององค์การ

ณรงค์ นันทวรรณ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารประกอบด้วย องค์ประกอบ ๓ ประการ^{๑๗} ได้แก่ ๑) มีเป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหาร องค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้ชัดเจน ๒) มีปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) ๓) ลักษณะของการบริหาร (Management Style) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และทั้งศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร จนมีคำกล่าวที่ว่า “ที่ใดมีผู้นำที่ดี ที่นั่นก็จะมีความสำเร็จ”

เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน(จ่ายเงิน)บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆประกอบด้วย ๓ หลักการ^{๑๘} ดังนี้

๑. การแบ่งงาน (Division of Labors)
๒. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
๓. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

กรรณิการ์ กาญจนวิภูศรี ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ การพัฒนาการบริหาร และการบริหารเพื่อการพัฒนา^{๑๙} ได้แก่

๑. องค์ประกอบหลักการพัฒนาการบริหาร (Development of Administration / D of A) หมายถึง การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปลักษณะแวดล้อม นิเวศวิทยา รวมถึงโครงสร้าง กระบวนการ /เทคโนโลยี และพฤติกรรมการบริหาร

๒. องค์ประกอบหลักการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development / A of D) หมายถึง การนำเอาสมรรถนะ หรือ ความสามารถที่มีอยู่ในระบบบริหาร มาลงมือปฏิบัติตามนโยบาย แผน แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาจริงๆเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่วางแผนไว้ล่วงหน้า

จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการบริหารจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แหล่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมาย

^{๑๗} ณรงค์ นันทวรรณ, **การจัดการทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๓๖), หน้า ๘

^{๑๘} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตณะบุตร, **หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๒.

^{๑๙} กรรณิการ์ กาญจนวิภูศรี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: pws.npru.ac.th [๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑]

เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบของการบริหารที่มีองค์ประกอบเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นองค์ประกอบเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตาราง ๒.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหาร

องค์ประกอบของการบริหาร	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีการประสานงานระหว่างกัน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	✓	✓			๓	✓
๒) มีเป้าหมาย ปัจจัยในการบริหาร และลักษณะของการบริหาร	✓	✓			๓	✓
๓) การแบ่งงาน การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ			✓		๒	✓
๔) หลักการพัฒนาการบริหารการจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปลิ่งแวดล้อม และหลักการบริหารเพื่อการพัฒนาโดยการนำเอาสมรรถนะ หรือ ความสามารถที่มีอยู่ในระบบบริหารมาลงมือปฏิบัติ				✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ สมคิด บางโม =

๒ ทวรรณระณรงค์ นัน =

๓ เทย์เลอร์ =

๔ กรรณิการ์ กาญจนวิภูศรี =

๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๔ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีการประสานงานระหว่างกัน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีเป้าหมาย ปัจจัยในการบริหาร และลักษณะของการบริหาร มีการแบ่งงาน การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ และมีหลักการพัฒนาการบริหารการจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปลิ่งแวดล้อม และหลักการบริหารเพื่อการพัฒนาโดยการนำเอาสมรรถนะ หรือ ความสามารถที่มีอยู่ในระบบบริหารมาลงมือปฏิบัติ

๒.๑.๕ กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นการดำเนินการนับตั้งแต่การวางแผน กำลังการทำงานในองค์การ จนกระทั่งการสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักบริหารได้ ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ไว้ ดังนี้

ลูเธอร์ กุลlick และ เลียนดอลล์เออร์วิกค์ (Luther Gulick&LyndallUrwick) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการบริหารว่า กระบวนการหรือวิธีในการบริหารแบบ POSDCORB เป็น

กระบวนการหรือวิธีในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร ๗ ประการ ได้แก่^{๒๐}

๑. การวางแผน (P-Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การจัดองค์การ (O-Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้ อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และ หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

๓. การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

๔. การอำนวยการ (D-Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

๕. การประสานงาน (Co-Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่อง และเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น

๖. การรายงาน (R-Reporting) เป็นกระบวนการ และเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย

๗. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงิน และการคลัง

ฟายอล (Fayol) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ๑๔ ประการ^{๒๑}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) คือ การทำงานควรมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

๒. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) คือ ในการทำงาน ผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

^{๒๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญภิตติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

^{๒๑} ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘.

๓. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ตึจะต้องมีระเบียบวินัย ในการทำงานจึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

๔. ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว เพื่อเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา

๕. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๖. ประโยชน์ส่วนบุคคลถือเป็นรองส่วนประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Subordination of Individual Interests to General Interests) คือ ธุรกิจใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมมือกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเองเป็นที่ตั้ง

๗. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง

๘. การร่วมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้ว ก็ให้สามารถควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการได้โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าควรกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ บุคลิกภาพส่วนบุคคล และคุณค่าจริยธรรมของผู้บริหาร

๙. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command or scalar Chain) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชาได้

๑๐. คำสั่ง (Order) คือ ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรับทราบ และปฏิบัติตาม

๑๑. ความเสมอภาค (Equity) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้ง มีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

๑๒. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) คือ การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาเรียนรู้งานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี บุคลากรจึงไม่ควรถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ และความมั่นคงทั้งบุคคล และองค์การ

๑๓. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เป็นผู้มีประสบการณ์ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดอง และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ดิณ ปรัชญพฤทธิ กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง การนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ ^{๒๒}

๑. การวางแผน หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติ

๒. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างของการบริหารโดยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงาน การบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์ และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานต่างๆในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงาน และประสานงานให้เกิดความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน หมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบน และล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนการเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

Armstrong กำหนดกระบวนการบริหารงานไว้ ๗ ประการ ^{๒๓} ได้แก่ ๑) การแสวงหา ๒) การจ่ายค่าตอบแทน ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔) การพัฒนา ๕) การให้บริการ ๖) การให้พ้นจากงาน ๗) การเสริมแรงงานสัมพันธ์ กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อที่จะให้บุคคลจะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงาน จะประกอบด้วย การสรรหา การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งแต่ละ

^{๒๒} ดิณ ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๒๓} Armsrtong, Michael, **A Handbook of Personnel Management Practice**, (London: Kogan, 1995), p. 97.

ขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ ประสบการณ์

จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดกระบวนการบริหารจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ากระบวนการบริหารที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีกระบวนการบริหารเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดกระบวนการบริหารที่มีกระบวนการเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหารเดียวกัน และครอบคลุมกระบวนการบริหาร อื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกระบวนการบริหารเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์กระบวนการบริหาร ได้ดังตาราง ๒.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ วิเคราะห์กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) การวางแผน	✓		✓		๓	✓
๒) การจัดองค์การ	✓		✓		๓	✓
๓) การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน	✓		✓		๒	✓
๔) การอำนวยการ	✓		✓		๒	✓
๕) การประสานงาน	✓		✓		๓	✓
๖) การรายงาน	✓		✓		๓	✓
๗) การงบประมาณ	✓		✓		๓	✓
๘) การแบ่งงานกันทำ		✓			๒	✓
๙) อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ		✓			๒	✓
๑๐) การแบ่งงานกันทำ		✓			๒	✓
๑๑) ความมีระเบียบวินัย		✓			๒	✓
๑๒) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา		✓			๒	✓
๑๓) เอกภาพในการอำนวยการ		✓			๒	✓
๑๔) ประโยชน์ส่วนบุคคลถือเป็นรองส่วนประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง		✓			๒	✓
๑๕) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน		✓		✓	๓	✓
๑๖) การร่วมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง		✓			๓	✓
๑๗) สายการบังคับบัญชา		✓			๓	✓
๑๘) คำสั่ง		✓			๓	✓
๑๙) ความเสมอภาค		✓			๓	✓
๒๐) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน		✓			๓	✓
๒๑) ความคิดริเริ่ม		✓			๓	✓
๒๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน				✓	๓	✓

๒๓) การพัฒนา				√	๓	√
๒๔) การให้บริการ				√	๓	√
๒๕) การให้พ้นจากงาน				√	๓	√
๒๖) การเสริมแรงงานสัมพันธ์				√	๓	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑) เจอร์ กุลลิก และ เลียนดอลล์เออร์วิกค์ =Luther Gulick&LyndallUrwick)

๒) ฟาโยล์ =Fayol)

๓ ณ ปรัชญพฤทธิดี =

๔ =Armstrong

๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๕ ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการบริหาร ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การจัดองค์การ ๓) การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน ๔) การอำนวยความสะดวก ๕) การประสานงาน ๖) การรายงาน ๗) การงบประมาณ ๘) การแบ่งงานกันทำ ๙) อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ๑๐) การแบ่งงานกันทำ ๑๑) ความมีระเบียบวินัย ๑๒) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ๑๓) เอกภาพในการอำนวยความสะดวก ๑๔) ประโยชน์ส่วนบุคคลถือเป็นรองส่วนประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ๑๕) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน ๑๖) การร่วมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ๑๗) สายการบังคับบัญชา ๑๘) คำสั่ง ๑๙) ความเสมอภาค ๒๐) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ๒๑) ความคิดริเริ่ม ๒๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒๓) การพัฒนา ๒๔) การให้บริการ ๒๕) การให้พ้นจากงาน ๒๖) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

๒.๑.๖ ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลัก และกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร ซึ่งนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารไว้ ดังนี้

ก. การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์

เทเลอร์ (Taylor) ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ๖ ประการ คือ^{๒๔}

๑. หลักเรื่องเวลา ถือว่า เป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจัดเวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

๒. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคคลนั้นต้องเหมาะสมกับผลงาน และอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ ๑ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

^{๒๔} ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, (ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

๓. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผน และประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลา และข้อมูลอื่นๆ ให้มีระบบ และวิธีการที่เหมาะสม

๔. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธี และเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสม และดีที่สุด และต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ และความสามารถอย่างเหมาะสม

๕. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรม ในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ ในการจัดการ และการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

๖. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหาร มาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และทำงานอย่าง ประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ^{๒๕}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงการของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทั้งขึ้น และลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

^{๒๕}Price, Alan, *Human Resource Management, In a Business Context*, 2 edition (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับผลที่ได้วางไว้แล้ว

เทเลอร์ (Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารซึ่งพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ^{๒๖}

๑. ต้องมีการคิดค้น และกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดการเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีการคัดเลือก และพัฒนาคนงานโดยตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนั้น คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีจะช่วยให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น

๔. การประสานงานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยตรงโดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคนงานเท่านั้น

ข. การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์

แมรี พาร์คเกอร์ فولเลต (Mary Parker Follett) กล่าวว่า ปัญหาของการบริหารองค์กรใดๆ รวมไปถึงโรงเรียนต้องมองไปที่มนุษยสัมพันธ์ และสนับสนุนไว้ให้สร้าง และดำรงไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ^{๒๗}

การสร้างมนุษยสัมพันธ์องค์กรใดๆ สามารถสร้างโดยผ่านวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑. การแก้ไขความแตกต่างสามารถกระทำได้โดยผ่านทางการประชุม และความร่วมมือมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด

๒. แนวความคิดของแต่ละกลุ่มสามารถสร้างขึ้นจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์

๓. กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องเข้าใจทัศนะซึ่งกัน และกัน

๔. กลุ่มคนในองค์กรใดๆ จะมีเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินงานด้วยความสามัคคีเพื่อให้เป้าหมายนั้นๆ ประสบความสำเร็จ

^{๒๖} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การ และการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗-๔๘.

^{๒๗} ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ศูนย์นวัตกรรมบริหาร และผู้นำทางการศึกษา: สำนักพิมพ์มนตรี, ๒๕๕๕), หน้า๒๒-๒๓.

ฟอลเล็ท (Follett) เป็นผู้บุกเบิกการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ในหน่วยงานต่อ การบริหารงานให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. มีการประสานงานด้วยการควบคุม โดยตรงของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบนั้น คือ การ ควบคุม และประสานงานให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวนอน หรือในระหว่างแผนกต่างๆ

๒. การประสานงานต้องทำเป็นอันดับแรกที่สุด มีการประสานงานกันโดยตรงก่อนที่จะ มีการวางแผนนโยบาย เพื่อให้บุคคลทำงานได้สะดวกรวดเร็ว

๓. การประสานงานในทุกด้าน ทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และสถานการณ์นั้นๆ ให้ บุคคลแต่ละหน่วย ได้ปรับตัวสร้างสัมพันธ์กัน ตามบทบาท และหน้าที่อย่างถูกต้อง

๔. การประสานงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการควบคุมดูแล และติดตามผลงาน จนถึงการพัฒนา ปรับปรุงในส่วนที่จำเป็นอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์ เป็นการสร้างความรู้พื้นฐานใน การพัฒนาองค์กร และบุคคลได้

ค. การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหารคือ ทฤษฎี Z โดย หลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้^{๒๘}

๑. การสร้างงานระยะยาว

๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

๔. การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป

๕. การควบคุมในตัวเองไม่ใช่วางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจน และเป็นทางการ

๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง

๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

คริสโตกิริส (Chris Argyris) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ๓ ประการ คือ^{๒๙}

๑. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คือ สมาชิกในองค์กรย่อมมีความปรารถนาที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นก็ทำให้ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรแล้ว

๒. การมีส่วนร่วมให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย คือ เมื่อมีความร่วมมือเกิดขึ้น ภายในองค์กร ก็ทำให้สมาชิกทั้งหมดภายในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการยินยอมพร้อมใจกัน ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลในการทางใจอันนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มที่

^{๒๘}William Ouchi, *Organization and Management*, (Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971), P.283.

^{๒๙}ภากรตี อนันต์นาวิ, *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*, (ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

๓. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คือ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์การ

มาสโลว์ (Maslow) ยังได้กล่าวถึงระดับความต้องการของบุคคลเป็นแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร มี ๕ ระดับ คือ^{๓๐}

๑. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิตอยู่ได้

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายในการดำรงชีวิต และการทำงานจนเกิดความพึงพอใจ และเชื่อมั่น

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้ และผู้รับ จะไม่เกิดความโดดเดี่ยว

๔. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และตนเอง

๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

สรุปได้ว่าทฤษฎีการบริหารงานบุคคลหรืองานทั่วไปนั้นได้แบ่งออกเป็นประเภทตาม ตามขั้นมีแนวคิดที่นำมาสนับสนุน และปฏิบัติทดลองจนเป็นผลที่สามารถทำให้สถานศึกษาหรือองค์การได้รับประโยชน์ ด้วยการนำทฤษฎีการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ การบริหารงานเชิงพฤติกรรมศาสตร์ โดยแต่ละทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้นั้นได้นักวิชาการในด้านต่างให้ความสนใจ และเป็นที่ยอมรับกันมากมายในอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังได้นำเสนอไว้ข้างต้น

ข. กระบวนการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเลือกใช้กระบวนการบริหารทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์ และเชิงศิลป์ เพื่อให้การบริหารในหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้มีนักวิชาการๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ธรรณิศร์ จิตขวัญ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ะนำไปสู่ความสำเร็จนั้นคือ จะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการวางแผน^{๓๑} การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้มีระบบเป็นไปตามแผน และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และมาตรฐานทางการศึกษาสามารถปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานที่พัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าทันวิทยาการอย่างแท้จริง

^{๓๐} ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๙.

^{๓๑} ธรรณิศร์ จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบใหญ่ๆ คล้ายคลึงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องเลือกใช้ความจำเป็นและความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ^{๓๒}

สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ ได้เสนอ กระบวนการบริหารการศึกษาของเดมมิง (Deming) สำหรับผู้บริหาร และครูในยุคโลกาภิวัตน์ ควรรู้จัก และทำความเข้าใจกับวงจร PDCA เพื่อประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาดังต่อไปนี้^{๓๓}

๑. การวางแผน (Plan) การดำเนินการใดๆต้องมีการวางแผน ครูต้องมีการวางแผนการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการบริหารการศึกษา การวางแผนขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นเป็นผู้บริหารระดับใด หากเป็นผู้บริหารระดับหน่วยบังคับบัญชา ของโรงเรียน ก็ต้องวางแผนพัฒนาการศึกษาในภาพรวมของหน่วยงาน หากเป็นผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ขั้นตอนการวางแผน ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยละเอียดรอบคอบ เพื่อให้แผนที่วางไว้สมบูรณ์ และดีที่สุด ถ้าการวางแผนดี มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้การดำเนินกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. การปฏิบัติ (Do) เมื่อวางแผนเสร็จแล้วต้องนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ ไม่ใช่วางแผนไว้อีกอย่าง แต่ไปทำอีกอย่าง เช่น ครูวางแผนการเรียนการสอนเพียงเป็นการทำหน้าที่เพื่อส่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนตรวจเป็นหลักฐานว่าได้ทำหน้าที่ของความเป็นครูครบแล้ว แต่เวลาสอนกับสอนอีกอย่าง ไม่สอนตามแผนที่วางไว้ ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

๓. ตรวจสอบ (Check) ในระหว่างการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อยู่นั้น ต้องมีการตรวจสอบหรือประเมินควบคู่กันไป เพื่อวิเคราะห์ผลว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ หรือยังมีปัญหาข้อบกพร่องอย่างไร

๔. การปรับปรุงแก้ไข (Action) เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นหรือหากประสบผลสำเร็จก็วางแผนปรับปรุงให้ได้ผลดี

ดังนั้น วงจรการพัฒนาที่หมุนให้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆไม่หยุดนิ่ง องค์กรใดหยุดหมุนวงจร PDCA ก็เปรียบเสมือนกับคนที่หมดลมหายใจ เพราะฉะนั้น วงจร PDCA จึงเหมาะสมกับการนำมาพัฒนาองค์กรการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเทียบทันกับนานาประเทศ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การประเมินผลงาน และการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ และดำเนินการตามทฤษฎีของเดมมิง (PDCA) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนา และการแก้ปัญหาต่างๆ ตามกระบวนการบริหารการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสำเร็จได้ด้วยดี

^{๓๒} กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๕).

^{๓๓} สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ, **การพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการ PDCA.**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสตรีศึกษาวิจัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑-๑๓.

๑. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมาตรฐานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามี นักการศึกษา และนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

วินิจ เกตุขำ ได้อธิบายขอบข่ายงานวิชาการว่า ควรจะประกอบด้วยงานด้านต่างๆ ดังนี้^{๓๔}

๑. งานเกี่ยวกับการบริหารครูอาจารย์ ได้แก่ งานจัดครูอาจารย์ งานพัฒนาครู อาจารย์ งานบำรุงขวัญครูอาจารย์

๒. งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานทำแผนการสอน งาน เลือกรหัส และแบบเรียน งานจัดตารางสอน งานพัฒนาหลักสูตรสำหรับชุมชน

๓. งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ งานเตรียมการสอน งานพัฒนาเทคนิคการ จัดการเรียนการสอน งานนิเทศการเรียนการสอน

๔. งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ งานทะเบียนนักเรียน งาน ห้องสมุด งานแนะแนวการศึกษา งานบริการสื่อ และเทคโนโลยีการสอน

๕. งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล และประเมินผลการศึกษา ได้แก่ งานข้อสอบ มาตรฐาน และคลังข้อสอบ งานวัด และประเมินผลการเรียน งานประเมินโครงการหรือการประเมิน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

๖. งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ งานการใช้แหล่งทรัพยากรชุมชน งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยัง สถานศึกษาซึ่งมีขอบข่ายงาน และภารกิจสอดคล้องกัน ดังนี้^{๓๕}

๑. งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

๒. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๓. งานวัดผลประเมินผล และเทียบโอน

๔. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

๕. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ ได้เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการ และจัดการศึกษาของ สถานศึกษาโดยมีหลักการ และแนวคิด สรุปได้ ดังนี้^{๓๖}

^{๓๔} วินิจ เกตุขำ, มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่, หน้า ๑-๒.

^{๓๕} กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

^{๓๖} ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แอล ที เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๗๑-๗๔.

๑. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมี ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

๒. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

๓. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งการเรียนรู้

๔. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

๕. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพในการจัด และพัฒนาการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้^{๓๗}

๑. การบริหารหลักสูตร

๒. การบริหารการเรียนการสอน

๓. การบริหารการประเมินผลการเรียน

๔. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

๕. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ

๖. การบริหารการวิจัย และพัฒนา

๗. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ

๘. การบริหารระบบข้อมูล และสารสนเทศทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งมีขอบข่าย ดังนี้^{๓๘}

๑. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

๒. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

๓. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งเรียนรู้

๔. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

^{๓๗} กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, หน้า ๙.

^{๓๘} สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ประถมศึกษาปีที่ ๖ และมัธยมศึกษาปีที่ ๓, (นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

๕. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารตามหลักการทางวิชาการการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. ด้านหลักสูตร

หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรที่ดีต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาสาระทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมือง ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงงานด้านหลักสูตร ดังนี้

๑. ความหมายของหลักสูตร

อมรา เล็กเริงศิลป์ ได้สรุปไว้ว่า หลักสูตรหมายถึง เอกสารที่บรรจุแผนงานหรือโครงการ และเนื้อหากิจกรรมต่างๆ อันพึงปรารถนาของสังคมนั้นๆ อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข^{๓๙}

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันท์สุพัฒน์ ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนพึงได้รับ และได้เรียนรู้จากการจัดมวลประสบการณ์ และแผนการสอนที่จัดให้ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนา มุ่งที่จะฝึกอบรมผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี และมีคุณภาพในอนาคต^{๔๐}

อึ้ง บั้วศรี ได้สรุปความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงกิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งซึ่งสังคมมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับ วิธีทางต่างๆ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย^{๔๑}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้กล่าวว่าหลักสูตรมีความหมาย ๓ ประการ^{๔๒}

๑. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่งหวังไว้

^{๓๙}อมรา เล็กเริงศิลป์, หลักสูตร และการจัดการมัธยมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ สอนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๗.

^{๔๐}อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันท์สุพัฒน์, หลักสูตร และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๗.

^{๔๑}อึ้ง บั้วศรี, ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบ และพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

^{๔๒}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕.

๒. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่นครูนักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่กระบวนการ (Process) ได้แก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผลผลิต (Output) คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

๓. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ เนื้อหา หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นไว้ เป็นแบบอย่างที่จะจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนารวมถึงมีพฤติกรรมที่ พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา และสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็น การศึกษาพิเศษเหมือนกับหลักสูตรของสถานศึกษาด้านการกีฬา นาฏศิลป์ เกษตรกรรม เทคนิค อาชีวศึกษา และการอาชีพอื่นๆ แต่เน้นการศึกษาด้านพระปริยัติธรรม แผนกธรรม บาลี เพื่อจรรโลง ความรู้ในพุทธศาสนาเข้าไปด้วยซึ่งก็จัดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องยึดถือโครงสร้าง การเทียบ โอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เกณฑ์จบหลักสูตรหรือเลื่อนช่วงชั้น และมาตรฐานการเรียนรู้ ๘ กลุ่ม สาระจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๔ เช่นกัน แต่ส่วนสาระเพิ่มเติม และหรือรายวิชา เพิ่มเติมให้สถานศึกษากำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้เองตามโปรแกรมวิชาที่จัดขึ้น และตาม ปรัชญาจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา สำหรับโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนสามารถจัดโครงสร้างของหลักสูตรได้ ดังนี้^{๔๓}

๑. สามารถปรับเวลาเรียนในแต่ละกลุ่มสาระได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละโรงเรียน

๒. โรงเรียนต้องจัดสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมรายวิชาธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ และ ภาษาบาลี ให้กับนักเรียนทุกรูปไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้

๓. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมอื่นๆ โดยเลือกเรียน ใน ๘ กลุ่มสาระที่เหมาะสมกับสมณสาธูป และสอดคล้องตามสภาพชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ

เพื่อให้หลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ จึงได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้^{๔๔}

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการเรียนการสอน ๒ ช่วงชั้นคือช่วง ชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ และช่วงชั้นที่ ๔ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ - ๖

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยเป็น ๘ กลุ่ม

^{๔๓} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๖-๗.

^{๔๔} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

สาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังเพิ่มในส่วนของหลักสูตรเฉพาะหรือหลักสูตรท้องถิ่นเข้าไป เช่น ภาษาบาลี ศาสนปฏิบัติ ธรรมวินัย และหลักสูตรอื่นๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

หลักสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญปีพุทธศักราช ๒๕๔๔ มี ๒ ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายละเอียด ดังนี้^{๔๕}

๑. หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน๓ปีหรือ ๖ ภาคเรียนผู้เรียนจะต้องเรียนรวมวิชาทั้งสิ้นให้ครบ ๙๖ หน่วยการเรียนรู้โดยแยกเป็นวิชาบังคับ จำนวน ๗๘ หน่วยการเรียนรู้ และวิชาเลือกเสรีจำนวน ๑๘ หน่วยการเรียนรู้วิชาที่เรียนจำแนกเป็นวิชาสามัญ ๖ หมวด ได้แก่ ภาษาไทยภาษาต่างประเทศคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์สังคมศึกษาสุขศึกษา และวิชาปริยัติ ๔ หมวด ได้แก่ ภาษาบาลีธรรมวินัยศาสนปฏิบัติ และศาสนศิลป์

๒. หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน๓ปีหรือ ๖ ภาคเรียน ผู้เรียนจะต้องเรียนรวมวิชาทั้งสิ้นให้ครบ ๘๑ หน่วยการเรียนรู้ โดยแยกเป็นวิชาบังคับจำนวน ๔๒ หน่วยการเรียนรู้ และวิชาเสรีจำนวน ๓๙ หน่วยการเรียนรู้ วิชาที่เรียนจำแนกเป็นวิชาสามัญ ๖ หมวด ได้แก่ ภาษาไทยภาษาต่างประเทศคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์สังคมศึกษาสุขศึกษา และวิชาปริยัติ ๔ หมวด ได้แก่ ภาษาบาลีธรรมวินัยศาสนปฏิบัติ และศาสนศิลป์

สรุปได้ว่าหลักสูตรที่นำมาใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ นอกจากจะยึดตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นหลัก และมีรายวิชาอื่นๆ ทางศาสนาเช่น ภาษาบาลีธรรมวินัยศาสนปฏิบัติ และกิจของสงฆ์เพื่อตอบสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรตามความรู้ความสามารถของแต่ละคนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพระพุทธศาสนาในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแผ่ และการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาต่อไป

๒. แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรได้มีนักวิชาการทางการศึกษาได้แนวคิดที่น่าสนใจ ดังนี้ บรรพต สุวรรณประเสริฐ ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย^{๔๖}

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์^{๔๗}

^{๔๕} กิตติ ธีรคานต์, เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖-๑๗.

^{๔๖} บรรพต สุวรรณประเสริฐ, การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, (เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕.

^{๔๗} ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, การบริหารงานวิชาการ, (ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

ชูศรี สุวรรณโชติได้กล่าวว่าการบริหารจัดการหลักสูตรมีงานที่ต้องดำเนินการร่วมกัน ๔งานสรุปได้ ดังนี้^{๔๘}

๑. ดำเนินการงานธุรการประกอบด้วยดำเนินงานรวบรวมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้บริหารหลักสูตรติดต่อประสานงานเพื่อบริการ และเสนอแนะแก่โรงเรียนบริการเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ และประชาสัมพันธ์หลักสูตร

๒. ดำเนินการงานบุคคลประกอบด้วยการประชุมอบรมปฏิบัติการคัดเลือกจัดสรรบุคคล และส่งเสริมให้ดำเนินการ และวิเคราะห์ผลของการจัดหลักสูตรการดำเนินการใช้หลักสูตร รวมถึงติดตามผลการใช้หลักสูตรของบุคลากร

๓. ดำเนินการงานวิชาการประกอบด้วยเตรียมการก่อนการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ ประชุมชี้แจงกำหนดหลักการกำหนดบุคคลกำหนดเนื้อหาวิชาเตรียมเอกสาร และสื่อการบริหาร การเรียนการสอนตามหลักสูตรได้แก่การดำเนินการหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน และสังคมโดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรในระดับ โรงเรียนที่ต้องบริการห้องหลักสูตรห้องสอนเฉพาะวิชาห้องฝึกงานห้องสมุดสื่อการเรียนรู้บริการ เครื่องมือวัดผลประเมินผล และการบริการการแนะนำการบริหารหลักสูตรในระหว่างจัดการเรียน การสอนได้แก่การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของท้องถิ่น และการ จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

๔. ดำเนินงานสนับสนุน และส่งเสริมหลักสูตรประกอบด้วยงานการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร และงานการนิเทศหลักสูตร

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะได้กล่าวว่าการบริหารจัดการหลักสูตรมีงานที่ต้อง ดำเนินการ ดังนี้^{๔๙}

๑. เตรียมความพร้อมของสถานศึกษาโดยการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการบริหารหลักสูตรแก่บุคลากรแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษา

๒. จัดทำสาระหลักสูตรโดยการศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรวิเคราะห์ขอบข่าย เนื้อหาสาระการเรียนรู้ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชน และสังคมปรับปรุงสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน และสังคมตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ วางแผนจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

๓. วางแผนบริหารจัดการหลักสูตรโดยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

๔. ปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร

^{๔๘}ชูศรี สุวรรณโชติ, **หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๔-๒๔๒.

^{๔๙}ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, **หลักสูตรสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูป การศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗-๓๐.

๕. นิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินการหลักสูตรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

๖. สรุปผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตร และเผยแพร่แก่ชุมชน หรือสาธารณชน

๗. ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร

รุจิร ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม ได้กล่าวว่ากิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร^{๕๐} ได้แก่ การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร และการจัดระบบผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมโดยจะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชา และช่วงชั้นโดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒มาตรา ๒๗ซึ่งสถานศึกษาจะต้องทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน และสังคม ตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชนแทนการเรียนรู้จากสิ่งที่ไกลตัวสาระการเรียนรู้มีทั้งสิ้น ๘ กลุ่มสาระที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักเพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ศักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

บุญชม ศรีสะอาด ได้สรุปหลักการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้^{๕๑}

๑. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ปรัชญาสังคมจิตวิทยา และวิชาความรู้ต่างๆ

๒. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคม

๓. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

๔. พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้

๕. ในการเลือก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่ายลำดับก่อนหลังความต่อเนื่อง และบูรณาการของประสบการณ์ต่างๆ

๖. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กันตามลำดับจากจุดประสงค์สาระความรู้ และประสบการณ์กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล

๗. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ

๘. พัฒนาอย่างเป็นระบบ

๙. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

๑๐. มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา

๑๑. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ

๑๒. อาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

^{๕๐}รุจิร ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา, หน้า ๖๑-๖๗.

^{๕๑}บุญชม ศรีสะอาด, การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๗๓.

กมล ภูประเสริฐ ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรนั้น มีงานที่ต้องดำเนินการที่สรุปได้ ดังนี้^{๕๒}

๑. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ซึ่งการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางนี้จะช่วยให้บุคลากรของสถานศึกษาได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางโดยละเอียดเพื่อการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ทั้งยังช่วยให้เกิดแนวคิดที่ว่าสถานศึกษาจะมีแนวในการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชุมชน และท้องถิ่นของตนในส่วนตัวบ้าง

๒. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทรัพยากรสภาพการดำรงชีวิต และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชุมชน และท้องถิ่นโดยตรง

๓. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการนำหลักสูตรที่ได้วิเคราะห์แล้ว และได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค และรายปีทั้งต้องกำหนดเวลาเรียน และหน่วยกิตให้เหมาะสม

๔. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ และเป็นรายวิชา

สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนั้นควรดำเนินการ ดังนี้ คือ ศึกษาพื้นฐานความรู้จากประวัติศาสตร์ปรัชญาสังคมจิตวิทยา และวิชาความรู้อื่น พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้การเลือก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของผู้เรียนพัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กันพิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ พัฒนาอย่างเป็นระบบพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง มีการวิจัยติดตามผลอยู่ตลอดเวลา และร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปความได้ว่าการบริหารจัดการหลักสูตรที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นควรประกอบด้วย ๑. การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร ๒. การศึกษาหลักสูตรแกนกลางในการทำหลักสูตรสถานศึกษา ๓. กำหนดกระบวนการ และสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ๔. บริหารจัดการหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ๕. ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ๖. ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตร ๗. สรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตร และ ๘. ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรเมื่อเข้าใจหลักสูตรต้องศึกษากระบวนการนำหลักสูตรไปเรียนเพื่อใช้สอนต่อไป

^{๕๒} กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, หน้า ๓๒-๓๗.

ข. ด้านกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ยังจำเป็นสำหรับผู้เรียนในการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งมีผู้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ในมุมมองต่างๆ ดังนี้

๑. ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้สาระเนื้อหาตามหลักสูตรได้มีนักวิชาการให้แนวคิด ดังนี้
 ทิศนา ขัมมณี ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้^{๕๓}

สุมิตร คุณานุกร ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ด้วยวิธีการต่างๆ^{๕๔}

สุพิศ บุญชูวงศ์ ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การสอน ซึ่งมีระบบกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม และมีการกำหนดแผนงานส่งเสริมการเรียนการสอนโดยผู้สอน และผู้เรียน^{๕๕}

สุมาลี จันทร์ชลอกกล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ (Learning) เป็นการดำเนินการหรือการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนเป็นอย่างดี และดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่เตรียมไว้^{๕๖}

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งองค์ประกอบการเรียนการสอนจะประกอบไปด้วย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการประเมิน^{๕๗}

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำกล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดมวลประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ตามความคาดหวัง^{๕๘}

^{๕๓} ทิศนา ขัมมณี, ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๕๔} สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตร และการสอน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๔๖.

^{๕๕} สุพิศ บุญชูวงศ์, หลักการสอน, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๖), หน้า ๖.

^{๕๖} สุมาลี จันทร์ชลอก, การวัดผล และประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๕๗} วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, การพัฒนาการเรียนการสอนทางอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

^{๕๘} สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, ๒๐ วิธีจัดการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔-๑๕.

สรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

๒. แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังนี้ รุจิริ ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม ได้กล่าวว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือที่เรียกว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียน และวิธีการสอนของครูซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแลเป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองรู้จักวิธีคิดวิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่จึงน่าจะมีหลักการ และแนวปฏิบัติ ดังนี้^{๕๙}

๑. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
 ๒. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ได้แสดงความคิดอย่างอิสระสามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
 ๓. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลายๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
 ๔. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการ และทฤษฎี
 ๕. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ
 ๖. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว
 ๗. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ และ
 ๘. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ด้วยตนเอง
- การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้ และเข้าใจแนวคิด การจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียนตามหลักสูตร กระบวนการดังกล่าว ได้แก่^{๖๐}

๑. กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
๒. กระบวนการสร้างความรู้
๓. กระบวนการคิด
๔. กระบวนการทางสังคม
๕. กระบวนการเผชิญสถานการณ์ และแก้ปัญหา

^{๕๙}รุจิริ ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา, หน้า ๖๑-๖๗.

^{๖๐}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕-๓๕.

๖. กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

๗. กระบวนการปฏิบัติ

๘. กระบวนการจัดการ

๙. กระบวนการวิจัย

๑๐. กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง

๑๑. กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเรียนรู้ข้างต้นเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝน พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนจึงควรต้องคัดสรรเลือกนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๓. กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ

๑. แนวคิดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ การจัดการเรียนรู้โดยการนำเนื้อหา สาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน นำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม วัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของตัวผู้เรียน และสาระการเรียนรู้

๒. แนวทางการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถทำได้หลาย ลักษณะ ในที่นี้จะขอเสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็น หลัก ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง เนื้อหาด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้นๆ เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวเรื่องหรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันนั้น สามารถจัดการเรียนรู้โดยผู้สอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้นั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกันกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ

๒) การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง เนื้อหา ทักษะ/กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไปเข้า ด้วกัน เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวเรื่องหรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่ง ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ อย่างเข้าใจลึกซึ้ง และชัดเจนใกล้เคียงกับความเป็นจริงในชีวิต การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษา มักเป็นการจัดการเรียนรู้โดย ครูผู้สอนคนเดียว แต่ในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป จะเป็นการสอนเป็นทีมตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือทำ ความตกลงกันแล้วแยกกันสอนตามวิชาที่รับผิดชอบ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งสองประเภทนี้ จะทำให้กระบวนการจัดการ เรียนรู้มีประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้สอนเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ หรือเทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับบทเรียน และศักยภาพของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้การจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการจึงต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- เน้นความสำคัญ

- จัดประสบการณ์ตรงที่สอดคล้องกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ดีงาม
- จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าทำ
- ให้ผู้เรียนได้ร่วมทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน

๔. กระบวนการสร้างความรู้

๑. แนวคิดกระบวนการสร้างความรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อตนเองจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยใช้กระบวนการคิด และการแสวงหาความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ และประสบการณ์ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้จัดโอกาส บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

๒. แนวทางการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้ มีขั้นตอน/กระบวนการ ดังนี้

๑) ขั้นทบทวนความรู้เดิม เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ในเรื่องที่กำลังจะเรียนรู้

๒) ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด เป็นขั้นที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการสร้างความรู้ที่ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

- สร้างความกระจำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และกัน

- สร้างความคิดใหม่จากการอภิปรายร่วมกัน และสาธิตแสดงให้เห็น จนทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดความคิด หรือความรู้ใหม่ขึ้นได้

- การประเมินความคิดใหม่ โดยการทดลอง หรือใช้กระบวนการคิดคิดอย่างไตร่ตรองลึกซึ้ง และประเมินคุณค่า

- การนำความคิดไปใช้ ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้ความคิด หรือความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความหมาย

๓) ขั้นทบทวน เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้เรียนจะได้ทบทวนความคิด ความเข้าใจ โดยการเปรียบเทียบระหว่างความคิดเดิมกับความคิดใหม่

๓. กระบวนการคิด

๑) แนวคิดกระบวนการคิด เป็นกระบวนการทางสมองในการจัดกระทำข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่รับเข้ามาเป็นกระบวนการทางสติปัญญา มีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการคิด จึงต้องมีบุคคล มีเนื้อหาหรือข้อมูลที่ใช้ในการคิด คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด กระบวนการที่ใช้ในการคิด วิธีการพัฒนาการคิด และการวัด และประเมินการคิด

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดมี ดังนี้

(๑) การจัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนคิด ไม่ปิดกั้นความคิด ให้กำลังใจ เสริมแรงเมื่อผู้เรียนคิดได้ด้วยตนเอง

(๒) ใช้รูปแบบ วิธีการสอน หรือเทคนิคการสอนต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดเชื่อมโยงจากความคิดเดิม ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดหลากหลาย

การคิดละเอียด การคิดชัดเจน การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดถูกต้อง การคิดกว้าง การคิดลึกซึ้ง และ การคิดไกล

(๓) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่างๆ ตาม ความเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ได้แก่

- ทักษะการคิดหรือทักษะการคิดพื้นฐาน มีขั้นตอนการคิดไม่ซับซ้อน เป็น ทักษะพื้นฐานของการคิดขั้นสูง แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ(ก) ทักษะการคิดพื้นฐาน ซึ่ง ประกอบด้วยทักษะการสื่อความหมาย หมายถึง ทักษะการรับสารรับความคิดของผู้อื่นเข้ามาเพื่อรับรู้ ตีความ แล้วจดจำเมื่อต้องการที่จะระลึกถึง เพื่อนำมาเรียบเรียง และถ่ายทอดความคิดของตนให้แก่ ผู้อื่น โดยแปลความคิดในรูปของภาษาต่างๆ เช่น ทักษะการฟัง ทักษะการพูด เป็นต้น ทั้งที่เป็น ข้อความ คำพูดทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป หมายถึง ทักษะการคิดที่จำเป็นต้องใช้ อยู่เสมอในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการสำรวจ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล ทักษะการจำแนก และทักษะการเปรียบเทียบ เป็นต้น และทักษะการ คิดขั้นสูง หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้น และต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมาย และ ทักษะการคิดทั่วไปหลายๆ ทักษะในแต่ละขั้น เช่น ทักษะการสรุปความ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะ การจัดระบบความคิด ทักษะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และทักษะการตั้งสมมติฐาน เป็นต้น

- ลักษณะการคิดหรือการคิดระดับกลาง มีขั้นตอนในการคิดซับซ้อนมากกว่า การคิดในกลุ่มที่ ๑ เป็นพื้นฐานของการคิดระดับสูง ลักษณะการคิดแต่ละลักษณะต้องอาศัยการคิดขั้น พื้นฐานมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม คือลักษณะการคิดทั่วไปที่จำเป็น ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดละเอียด การคิดหลากหลาย และการคิดชัดเจน เป็นต้น และลักษณะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ ได้แก่ การคิดถูกต้อง การคิดไกล การคิดกว้าง และการคิดอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

- กระบวนการคิดหรือการคิดระดับสูง มีขั้นตอนในการคิดซับซ้อน และต้อง อาศัยทักษะการคิด และลักษณะการคิดเป็นพื้นฐานในการคิด ซึ่งมีหลายกระบวนการ เช่น กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กระบวนการ คิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

(๔) ให้ความแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิด และแสดงความคิด อภิปราย แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้

(๕) ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

(๖) การวัด และประเมินผลการเรียน ทั้งทางด้านเนื้อหา สารการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการคิด

๔. กระบวนการทางสังคม

๑) แนวคิดกระบวนการทางสังคม เป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ในการ อยู่ร่วมกันในสังคม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ตีร่วมกัน

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้

(๑) ให้ออกาสผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่ม และกระบวนการกลุ่ม มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

(๒) มุ่งจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(๓) ให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

(๔) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาสภาพของชุมชน ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๕. กระบวนการเผชิญสถานการณ์ และแก้ปัญหา

๑) แนวคิดกระบวนการแก้ปัญหา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนแก้ปัญหา โดยผ่านกระบวนการคิด และการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จากสถานการณ์หรือปัญหาที่น่าสนใจ และท้าทาย

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหา มีแนวทาง และขั้นตอน ดังนี้

(๑) ขั้นกำหนดปัญหา และทำความเข้าใจกับปัญหา เป็นขั้นเลือกใช้ปัญหา ที่อาจได้มาจากแหล่งต่างๆ ที่ผู้เรียนจะต้องทำความเข้าใจกับปัญหาที่พบให้ถ่องแท้ และวิเคราะห์ปัญหาตามประเด็น ดังนี้

- ปัญหาคืออะไร
- มีข้อมูลใดประกอบบ้าง
- มีเงื่อนไขหรือความต้องการข้อมูลใดเพิ่มเติมหรือไม่

(๒) ขั้นวางแผนการแก้ปัญหา ขั้นตอนนี้จะเป็นการคิดวิธีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา โดยใช้ข้อมูลจากปัญหาที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้วในขั้นที่ ๑ ประกอบกับข้อมูล และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น นำมาใช้ประกอบการวางแผนแก้ปัญหา สำหรับการแก้ปัญหาที่ต้องตรวจสอบ โดยการทดลอง ขั้นตอนนี้จะเป็นการวางแผนการทดลอง ซึ่งประกอบด้วย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดวิธีการทดลอง หรือวิธีการตรวจสอบรวมทั้งแนวทางในการประเมินผลการแก้ปัญหาด้วย

(๓) ขั้นการดำเนินการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการลงมือแก้ปัญหา และประเมินว่าวิธีการแก้ปัญหา และผลที่ได้เป็นอย่างไร ถ้าการแก้ปัญหาทำได้ถูกต้องจะประเมินต่อไปว่าวิธีการนั้นจะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอื่นๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้วในขั้นที่ ๒ และถ้ายังไม่ประสบความสำเร็จอีก ผู้เรียนจะต้องย้อนกลับไปทำความเข้าใจใหม่ว่ามีข้อบกพร่องใด เช่น มีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ เพื่อจะได้เริ่มต้นการแก้ปัญหาใหม่อีกครั้ง

(๔) ขั้นตรวจสอบการแก้ปัญหา เป็นการประเมินภาพรวมในการแก้ปัญหาทั้งด้านวิธีการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ รวมทั้งการนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ในการแก้ปัญหาใดๆ ต้องตรวจสอบถึงผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

๖. กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

๑) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ตรงที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดกับหลักการต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยการกระตุ้นแนะนำเรื่องที่จะเรียนโดยใช้ประสบการณ์หรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด เราให้ผู้เรียนอยากเห็น อยากเรียนรู้

ขั้นที่ ๒ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อเท็จจริง โดยเชื่อมโยงความอยากรู้ อยากเห็น อยากเรียนรู้ของผู้เรียนจากประสบการณ์เดิมในขั้นที่ ๑ สู่การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ หรือแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ตามธรรมชาติของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นที่ ๓ การฝึกปฏิบัติ ในขั้นนี้เป็นการฝึกปฏิบัติด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ ๔ การนำไปใช้ หรือขยายผล เป็นขั้นการนำข้อค้นพบในขั้นฝึกปฏิบัติไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ

๗. กระบวนการปฏิบัติ

๑) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำงานจริง โดยการกำหนดภาระงานให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามโครงสร้างของแต่ละงาน

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำงานจริงตามแนวทาง

(๑) การศึกษา และวิเคราะห์ภาระงาน และโครงสร้างของงาน

(๒) การวางแผนปฏิบัติงาน

(๓) การลงมือปฏิบัติ โดยอาจดำเนินการ ดังนี้

- ครูผู้สอนให้คำแนะนำ และสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง
- ผู้เรียนฝึกปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน
- ผู้เรียนฝึกฝนทักษะความชำนาญ

(๔) ชั้นประเมินผลงาน/ปรับปรุงชิ้นงาน

๘. กระบวนการจัดการ

๑) แนวคิดกระบวนการจัดการ เป็นกระบวนการที่ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการสรุปผลงาน

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้กระบวนการจัดการประกอบด้วยทักษะจำเป็นซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

(๑) การวางแผน ได้แก่

- วิเคราะห์งาน
- ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ
- กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(๒) การปฏิบัติงาน ได้แก่

- ประสานงาน
- ทำงานเป็นระบบตามแผน

(๓) การประเมินผล และสรุปผลงาน

- ติดตามงานอย่างเป็นระบบ
- ประเมินผล และปรับปรุงงาน
- สรุปผลงาน

๙. กระบวนการวิจัย

๑) แนวคิดกระบวนการวิจัย เป็นการจัดสถานการณ์การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย หรือผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ เช่นการใช้การประมวลผลงานวิจัย มาประกอบการสอน ใช้ผลการวิจัยมาเป็นเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษาเนื้อหาสาระหรือให้ผู้เรียนลงมือทำวิจัยโดยตรงหรือช่วยฝึกฝนทักษะการวิจัยต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้

(๑) เลือกประเด็นปัญหา (Choosing the problem) เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในประเด็นปัญหาต่างๆ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการวิจัย โดยประเด็นปัญหาที่เกิดจากความสนใจของผู้เรียน ลักษณะปัญหาควรเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง อาจเป็นปัญหาภายในชุมชน อยู่ในขีดความสามารถที่ผู้เรียนจะแก้ไขได้ สำหรับประเด็นปัญหาที่จะช่วยให้ผู้เรียนเลือกประเด็นปัญหาได้ มีหลายกิจกรรม เช่น การระดมความคิด การอภิปราย

(๒) การนิยามปัญหา (Identify problem) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันพิจารณาประเด็นปัญหาที่เลือกไว้แล้วให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

(๓) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันกำหนดแนวทางและวางแผนแก้ปัญหา โดยใช้วิสัยทัศน์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน

(๔) ลงมือปฏิบัติ (Action) ผู้เรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานในชุมชน หรือเป็นเพียงการดำเนินงานในโรงเรียนแล้วแต่ปัญหา และแผนที่กำหนด เช่นผู้เรียนรวบรวมข้อมูลตามแผนที่วางไว้ด้วยวิธีการต่างๆ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และสรุปผล

(๕) ตรวจสอบผลการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนร่วมกันตรวจสอบว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร สามารถแก้ปัญหาได้หรือไม่ มีปัญหา และอุปสรรคอย่างไร

(๖) สรุป และประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอน และผู้เรียนร่วมกันสรุปบทเรียนทั้งหมด และตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ว่าบรรลุตามจุดประสงค์เพียงใด

๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

๑) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้รู้จัก และเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามวิธีการรับรู้

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ มีแนวทาง ดังนี้

(๑) คัดกรอง และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน

(๒) เลือกกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องระหว่างลักษณะของเนื้อหาสาระ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน

(๓) ส่งเสริม ช่วยเหลือผู้เรียนในการใช้รูปแบบวิธีการเรียนรู้ตามความถนัดของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑๑. กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

๑) แนวคิดกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และพัฒนาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล

๒) แนวทางการจัดการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

(๑) กำหนดจุดเน้นการเรียนรู้ด้านพฤติกรรม ความรู้สึก และความคิด จุดเน้นการสร้างพฤติกรรมควรสร้างตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และเพิ่มพฤติกรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น หลังจากผู้เรียนได้รับการฝึกให้มีพฤติกรรมแล้ว จึงเริ่มพัฒนาความสามารถทางด้านความคิดของผู้เรียนในแต่ละวัย จนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมพัฒนาไปด้วยกันจนบรรลุถึงเป้าหมาย

(๒) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้ง การคิด พฤติกรรมที่ควรทำ และเกิดจิตสำนึกหรือความรู้สึกที่ดีงาม ใช้สื่อ หรือเทคนิควิธีการ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และกล้าแสดงออก เช่น การใช้กิจกรรม เพลง เกม นิทาน บทบาทสมมติ การอภิปราย การระดมสมอง ฯลฯ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ สรุป และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๓) การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่อบอุ่น มีความเอื้ออาทร และสมานฉันท์ กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน มีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้เรียน ให้ได้เห็นแบบอย่างที่ดี และยอมรับรู้ความจริงตามหลักจริยธรรม และหลักศาสนาที่ตนนับถือศรัทธาด้วยการเห็นตัวอย่าง ฝึกคิดพิจารณาฝึกปฏิบัติ และเห็นผลจากการปฏิบัติด้วยตัวเอง

(๔) บุคลิกภาพของครูผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับการสอนคุณธรรมจริยธรรม อุ่มเอี่ยมแจ่มใส แต่งกายสมสมัย สมวัย และเหมาะสมกับกาลเทศะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด๔ แนวทางการจัดการศึกษามาตรา๒๔ได้กำหนดไว้ว่าในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้^{๖๑}

๑. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

^{๖๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

๓. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น
ทำเป็นรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

๔. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล
รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และ
อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วน
หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน
และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

๖. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา
มารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่
กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม
กระบวนการเผชิญสถานการณ์ และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง
กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และ
กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย อีกทั้งมีแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดเนื้อหา
สาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน การฝึกทักษะกระบวนการ
คิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม
ค่านิยมที่ดีงาม การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปความได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำมา
ประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้การจัด
กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นควรประกอบด้วย๑)การจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม
การเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒) กระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียน
เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ๓) จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ รวมทั้ง
ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ๔) การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ๕) การจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ๖) การ
สร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ๗) การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียน
แก้ปัญหาโดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และ ๘) การใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของจัด
กระบวนการเรียนรู้

ค. ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ
กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้กล่าวถึงสื่อ เทคโนโลยีการศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

๑. ความหมายสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

กิดานันท์ มลิทอง ได้กล่าวว่า สื่อ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่ง และ ผู้รับสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำมาใช้ในการเรียนการสอน^{๖๒} จึงเรียกว่า “สื่อการสอน” (Instructional Media) ได้แก่ สื่อชนิดใดก็ตาม เช่น เทปบันทึกเสียง ภาพนิ่ง แผนภูมิ หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ สไลด์ เป็นต้น ที่บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน^{๖๓} ส่วน สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางที่ช่วยนำ และถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียน สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายของคำว่า สื่อการเรียนรู้ว่า หมายถึง วิธีการหรือ กระบวนการวัสดุของจริงเครื่องมือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนซึ่งมีสาระที่เป็นประโยชน์ต่อ ประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร กำหนดไว้^{๖๔}

ชม ภูมิภาค ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง ระบบการนำวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการมาเป็นตัวกลางในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน^{๖๕}

นิคม ทาแดง และคณะ ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง ตัวกลางหรือสิ่งต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคนิควิธีการ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนา และสามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปใช้ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ^{๖๖}

บราวน์ นอร์เบิร์ก และสริกเลย์ (Brown, Norberg, and Srygley) ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้อีกว่า หมายถึง จำพวกอุปกรณ์ทั้งหลายที่สามารถเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียน จนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เฉพาะที่เป็นวัสดุหรือเครื่องมือเท่านั้น เช่น การศึกษานอกสถานที่ การ สาธิต การทดลอง ตลอดจนถึงการสัมภาษณ์ เป็นต้น^{๖๗}

^{๖๒}กิดานันท์ มลิทอง, เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

^{๖๓}กิดานันท์ มลิทอง, เทคโนโลยีทางการศึกษา และนวัตกรรม, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗๙.

^{๖๔}กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ศูนย์พัฒนาหนังสือชุดฝึกอบรมวิทยากรแกนนำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ เรื่องการพัฒนาสื่อการสอน ชุดที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕-๔๗.

^{๖๕}ชม ภูมิภาค, "สื่อการศึกษา", วารสารเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ประสานมิตร, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

^{๖๖}นิคม ทาแดง และคณะ, ชุดฝึกหัดอบรมครู,ประมวลสาระเรื่อง เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการ เรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

^{๖๗}บราวน์ นอร์เบิร์ก และสริกเลย์อ้างถึงใน อภิลักษณ์ จักรแก้ว, “การศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม ๑”, ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า ๖๕.

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึงการจัดสื่อการเรียนรู้ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งสื่อธรรมชาติสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่อช่วยการเรียนรู้ต่างๆ

กิดานันท์ มลิทอง ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ ปฏิบัติการใหม่ๆ หรือสิ่งใดก็ตามที่พัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่มีอยู่ เมื่อนำมาใช้ในการทำงานแล้ว สามารถช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งประหยัดเวลา และแรงงานด้วย^{๖๘}

อรนุช ลิมตศิริ ได้กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นแนวคิด การกระทำ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ซึ่งพัฒนาจากของเดิมที่มีอยู่ หรือเป็นการค้นพบขึ้นใหม่โดยไม่ได้ปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่ ในการพัฒนา หรือการสร้างนวัตกรรมนั้นได้กระทำอย่างเป็นระบบ มีการทดลอง และปรับปรุงจนกระทั่งมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ เมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริงสามารถช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล^{๖๙}

เป็รื่อง กุมุท ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของนวัตกรรมการศึกษาไว้ ๕ ลักษณะด้วยกัน ดังนี้^{๗๐}

๑. ความคิดหรือการกระทำใหม่ โดยอาจจะเก๋มาจากที่อื่นแต่ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้เป็นการเหมาะสมที่จะเอามาใช้กับการเรียนการสอนของเรา เช่น การสอนเป็นทีม การเรียนจากเครื่องช่วยสอน เป็นต้น

๒. ความคิดหรือการกระทำใหม่ ทั้งที่ครั้งหนึ่งเคยนำมาใช้แล้วแต่บังเอิญไม่เกิดผล เพราะสิ่งแวดล้อมไม่อำนวย ขาดนั้นขาดนี้ ต้องเลิกไป พอมาถึงเวลานี้ระบบต่างๆ พร้อม จึงนำความคิดนั้นมาใช้ได้

๓. ความคิดหรือการกระทำใหม่ เพราะมีสิ่งใหม่ๆ เข้ามาพร้อมๆ กับความคิดที่จะกระทำอะไรบางอย่างพอดี และมองเห็นว่า การใช้สิ่งเหล่านั้นหรือวิธีการนั้นสามารถจะช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา หรือทำให้การดำเนินการทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี

๔. ความคิดหรือการกระทำนั้นใหม่ เพราะครั้งหนึ่งเคยถูกทัศนคติของผู้ใหญ่หรือผู้บริหารบดบังไว้ ตอนนี้เปลี่ยนผู้ใหญ่หรือผู้บริหาร หรือผู้ใหญ่หรือผู้บริหารเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่สนับสนุนการกระทำ หรือความคิดนั้นจึงเป็นเรื่องใหม่ขึ้นมา

๕. ความคิด และการกระทำใหม่ เพราะยังไม่เคยคิด และทำมาเลยในโลกนี้ เพิ่งจะมีใครคนหนึ่งคิดได้เป็นคนแรก และเห็นว่าน่าจะใช้ได้จึงเอามาใช้

^{๖๘} กิดานันท์ มลิทอง, เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย, หน้า ๒๐๑.

^{๖๙} อรนุช ลิมตศิริ, นวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{๗๐} เป็รื่อง กุมุท อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปสรศรี พลอดเปลี่ยว, นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปษรศรี ปลอดภัย ได้กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา (Innovation) คือ การนำแนวคิดวิธีการมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลักษณะของนวัตกรรมนั้นมี ดังนี้^{๗๑}

๑. เป็นความคิดที่ไม่ทราบมาก่อนในวงการการศึกษา ทั้งที่ความคิดหรือการปฏิบัตินั้นมีอยู่แต่เดิมแล้วในสังคม เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการศึกษา ซึ่งแต่เดิมนั้นคอมพิวเตอร์ยังมีได้นำมาใช้ในวงการการศึกษา

๒. เป็นความคิดหรือการปฏิบัติทางการศึกษาใหม่ที่ดัดแปลงจากความคิดเก่าซึ่งปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ ให้สามารถนำมาปฏิบัติในสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และประสบผลสำเร็จได้

๓. เป็นความคิด หรือการปฏิบัติที่อาจมีมาแต่เดิมแล้ว แต่ล้าสมัยเกินไป แต่ได้มีการฟื้นฟูการปฏิบัติกันใหม่

๔. เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่สภาพแวดล้อมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเอื้ออำนวยให้สามารถประสบผลสำเร็จได้ เช่น การสอนแบบให้ค้นคว้าด้วยตนเอง แต่เดิมขาดตำรา และห้องสมุดจึงไม่ประสบผลสำเร็จต่อมามีห้องสมุด และตำราเพียงพอก็สามารถปฏิบัติได้

๕. เป็นความคิดเห็นหรือปฏิบัติการใหม่อย่างแท้จริงเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีใครค้นพบมาก่อนเลย ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้จะถูกต่อต้านอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น รูปแบบของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ก็ตาม เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปษรศรี ปลอดภัย ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำความรู้ ความคิด และวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้อย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด^{๗๒}

วิจิตร ศรีสอาน ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษานั้นเป็นการประยุกต์เอาเทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์ และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา ทั้งในด้าน การขยายงาน และด้านการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ตามนัยนี้เทคโนโลยีการศึกษาจึงครอบคลุมเรื่องต่างๆ ๓ ด้าน คือการนำเอาเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน การผลิตวัสดุ การสอนแนวใหม่ และการใช้เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ^{๗๓}

^{๗๑} อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปษรศรี ปลอดภัย, นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

^{๗๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘.

^{๗๓} วิจิตร ศรีสอาน อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปษรศรี ปลอดภัย, นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม, หน้า ๑๗.

อรนุช ลิมตศิริ ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา ไม่ได้หมายความว่าเพียงสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ เท่านั้น แต่เป็นระบบที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการศึกษา ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด^{๗๔}

กูด (Good) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ และเครื่องมือของระบบการสอนเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน^{๗๕}

เคนเนท (Keneth) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาผลิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ นำมาใช้เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๗๖}

สรุปได้ว่าเทคโนโลยีการศึกษาหมายถึง การประยุกต์หลักการวิทยาศาสตร์กายภาพ และวิศวกรรมศาสตร์ให้เป็นวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการเสนอ แสดง และถ่ายทอดเนื้อหาทางการศึกษาได้อย่างดี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปความได้ว่าสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำเอาความรู้ ความคิด และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งประดิษฐ์ขึ้นใหม่หรือพัฒนาให้ดีขึ้นจากเดิมมาใช้เป็นสื่อในการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา

อัญชลี โพธิ์ทอง และอัชพรศรี ปลอดภัย ได้กล่าวไว้ว่า แนวโน้มนวัตกรรมการเรียนการสอนจะมีพัฒนาการต่อการศึกษาในรูปแบบลักษณะ ดังนี้^{๗๗}

๑. ศูนย์สื่อเสริมการเรียนการสอน จะเข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ จะเป็นหน่วยงานบริการสารสนเทศทั้งในแง่เอกสารสิ่งพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ และสื่อการเรียนการสอน โดยจะครอบคลุมด้านการผลิตการพัฒนาสื่อต่อหลักสูตร เป็นหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน และการบริการศูนย์สื่อเสริมการเรียนการสอน เป็นสถานที่ที่ผู้เรียนสามารถใช้บริการศึกษาหาความรู้ และทำการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง โดยทางศูนย์นี้อาจจะรวมอยู่ในห้องสมุด แต่จะให้บริการที่นอกเหนือไปจากการให้บริการแบบห้องสมุดโดยทั่วไป คือจะมีวัสดุอุปกรณ์ในหลายรูปแบบ เช่น เป็นชุดสอนสำเร็จรูป ไมโครฟิล์ม การจัดวางอุปกรณ์ต่างๆ ในเชิงนิทรรศการ

๒. บทบาทใหม่ของอาจารย์ผู้สอน เมื่อสังคมเป็นสังคมสารสนเทศ และในสถาบันก็มีแหล่งสื่อการเรียนสมบูรณ์แบบ ปัญหาเรื่องข้อมูล และเนื้อหา บทบาทใหม่ของอาจารย์ จึงน่าจะเปลี่ยนจากผู้สอนไปเป็นผู้ให้การปรึกษาแนะนำในเชิงการประเมินผลการประสานงานเกี่ยวกับการ

^{๗๔}อรนุช ลิมตศิริ, นวัตกรรม และเทคโนโลยีการเรียนการสอน, หน้า ๓๓.

^{๗๕}กูด (Good) อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง และอัชพรศรี ปลอดภัย, นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม, หน้า ๑๗.

^{๗๖}เคนเนท (Keneth) อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๗๗}อัญชลี โพธิ์ทอง และอัชพรศรี ปลอดภัย, นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต และสังคม, หน้า ๑๑.

เรียนจัดเตรียมโปรแกรมการเรียน และแหล่งข้อมูลมากกว่าการสอนโดยตรง สิ่งสำคัญคือแนะนำให้ผู้เรียนค้นคิด และแก้ปัญหาเป็น

๓. การสอนแบบโปรแกรม ในลักษณะการประสมประสานระหว่างการสอนกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็ก การสอนรายบุคคล มีการพบกับอาจารย์ผู้สอนเป็นกลุ่มใหญ่ เพื่อการปฐมนิเทศ หรืออภิปรายแนะแนว หรือตอบปัญหาในส่วนที่เป็นปัญหาร่วมการทำงานเป็นกลุ่มเล็กตามกำหนด และขั้นตอนที่อาจารย์จัดเตรียมไว้โดยเวลาส่วนมากจะเป็นการศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งสื่อการเรียนของสถาบันโดยผู้เรียนจะสามารถเรียนได้ตามความสนใจ และระดับความสามารถของตนเอง โดยทราบถึงสัมฤทธิ์ผลในการเรียนได้จากผลการทดสอบท้ายโปรแกรม

๔. การศึกษาแบบยืดหยุ่น กล่าวคือ การจัดหลักสูตรโปรแกรมการเรียน และตารางเรียนในลักษณะมีความยืดหยุ่นเช่นเดียวกับการสอนทางไกล อันประกอบด้วยสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ และการสอนเสริมตามศูนย์บริการการศึกษา

๕. การสอนโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการสอนโดยระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งสามารถเสนอข้อมูลเพื่อการสอนรายบุคคล และให้ข้อมูลป้อนกลับการตอบสนองการเรียนของผู้เรียนได้พร้อมกันจำนวนมากๆ โดยคอมพิวเตอร์จะมีบทบาทอย่างสูงในการจัดการศึกษาในอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๔ โรงเรียนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เชื่อมโยงกับธรรมชาติและเครือข่ายการเรียนรู้ คือ บ้าน โรงเรียน ชุมชน สังคม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้^{๗๘}

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

๒. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

๓. จัดหาสื่อ และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

๔. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่น

๕. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ^{๗๙} ดังนี้

๑. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ศูนย์สื่อการเรียนรู้ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษา และในชุมชนเพื่อการศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาท้องถิ่นชุมชนสังคมโลก

^{๗๘} กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๓๖-๔๐.

^{๗๙} กระทรวงศึกษาธิการ อ้างถึงใน อภิลักษณ์ จักรแก้ว, “การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม ๑”, ปรัญญาศึกษา มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า ๖๔.

๒. จัดทำ และจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนเสริมความรู้ให้ สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นการเรียนรู้

๓. เลือก และใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

๔. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

๕. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน

๖. ให้มีการกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้ สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ

กิจกรรมการจัดสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ควร มีแนวทางการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการศึกษา การส่งเสริมให้มีการผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม การจัดหาสื่อ และเทคโนโลยี การ ประสานความร่วมมือในการผลิต การพัฒนา และการใช้กับหน่วยงานต่างๆ และการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปความได้ว่าการจัดสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยมากยิ่งขึ้นนั้น ควรประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้๑. มี การใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษาอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ๒. มีสื่อการเรียนการสอนอย่าง หลากหลาย๓. ร่วมมือผลิตสื่อการเรียนการสอนกับหน่วยงานภายนอก ๔. ปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีให้ พร้อมเพื่อใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษา๕. นำสื่อที่มีในท้องถิ่นหรือห้องเรียนมา ใช้ประกอบการเรียนการสอน๖. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน ๗. แนะนำ แหล่งข้อมูลให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพิ่มเติม และ๘. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับเนื้อหา

ข. ด้านการวัดผล และประเมินผลการศึกษา

การวัดผล และประเมินผลเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระดับต่างๆ และยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

๑. ความหมายการวัดผล และประเมินผลการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๕๐}ให้ความหมายไว้ว่าการวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายหรือเปรียบเทียบ ลักษณะที่มีความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัด ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการ พิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริง และการกระทำ^{๕๑}

^{๕๐}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, หน้า ๑๖๖.

บุญเลี้ยง ทุมทอง ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล และประเมินผล หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งจำนวน และตัวเลข เพื่อหาจำนวน ลำดับ อันดับ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะ โดยใช้วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม แล้วนำผลที่ได้มาตัดสินคุณค่าวินิจฉัย และสรุปอย่างมีระเบียบ ทั้งในด้านการเรียน และด้านการสอนของผู้เรียน^{๕๑}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ^{๕๒} คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือจบการศึกษาได้หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

สรุปได้ว่า การวัด และประเมินผลเป็นกระบวนการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลขเพื่อหาลำดับหรือรายละเอียดของคุณลักษณะโดยมีขั้นตอน และเครื่องมือที่เหมาะสม แล้วจึงนำผลที่ได้นั้นมาพิจารณาถึงคุณค่าความจริง และคุณภาพของการกระทำนั้น

๒. แนวทางการวัดผล และประเมินผลการศึกษา

จุฑารัตน์ อินทะแสน ได้กล่าวว่าการวัดผล และประเมินผลทำได้ด้วยวิธีการสังเกต การแสดงออกของผู้เรียนเพิ่มขึ้นผลงานหรือรายงานการสัมภาษณ์บันทึกของผู้เรียนการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้เรียน และครูความสามารถในการปฏิบัติจริงการประเมินด้วยตนเองหรือกลุ่มเพื่อน^{๕๓}

รุจิรี ภูสาระ และจันทรานี สงวนนามได้กล่าวว่าการวัด และการประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใดผลการประเมินจะช่วยให้ครูผู้สอนรู้ข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของผู้เรียนทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เหมาะสมได้ กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้เป็น๓ระดับคือ^{๕๔}

๑. การประเมินผลระดับชั้นเรียนครูผู้สอนจะต้องประเมินผู้เรียนในแต่ละรายวิชาเพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และควรทำอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

^{๕๑}บุญเลี้ยง ทุมทอง, “การวัด และประเมินผลสำหรับครูมืออาชีพ”, วารสารวิชาการ กรมวิชาการ, (๒๕๔๕): ๗๓.

^{๕๒}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวปฏิบัติการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

^{๕๓}จุฑารัตน์ อินทะแสน, “การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๔๔ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๕”, **วิทยานพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๕๓.

^{๕๔}รุจิรี ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม, **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา**, หน้า ๖๑.

๒. การประเมินผลระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้นของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้นในกรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

๓. การประเมินผลระดับชาติสถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นได้แก่ชั้นประถมศึกษาปีที่๓ชั้นประถมศึกษาปีที่๖ชั้นมัธยมศึกษาปีที่๓ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่๖เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญได้แก่ภาษาไทยคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

กิจกรรมการวัด และการประเมินผลการเรียนการสอนอาจทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้^{๕๕}

๑. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินผลจากงานหรือผลงานที่เป็นจริงการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการดังต่อไปนี้การนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral Presentation) การโต้วาที (Debates) การแสดงนิทรรศการ (Exhibitions) การรวบรวมผลงานเขียนของนักเรียน (Collections of Students Written Products) แถบบันทึกภาพผลการปฏิบัติงาน (Videotapes of Performances) การสร้าง และงานประดิษฐ์โครงหุ่น (Construction and Models) การแก้ปัญหา (Solutions of Problems) พฤติกรรมของผู้เรียน (Students' Behavior) การปฏิบัติงานกลุ่ม (Cooperative Group Work)

๒. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) เป็นวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนโดยผู้เรียนได้มีส่วนร่วมการประเมินอย่างเต็มที่๒ขั้นตอนคือผู้เรียนแต่ละคนรวบรวมผลงาน และบันทึกผลการประเมินไว้ในแฟ้มรวบรวมผลงาน (Working Folder) และนักเรียนแต่ละคนจัด และคัดเลือกผลงานจากแฟ้มรวบรวมผลงานเพื่อจัดทำแฟ้มสะสมงานต่อไป

๓. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardize Test) เป็นวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในรูปแบบของข้อทดสอบแบบปรนัยซึ่งผู้เรียนทุกคนได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำกล่าวว่าการวัดผล และประเมินผลนั้นควรประเมินดังนี้คือ^{๕๖}

๑. สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนจากการแสดงความคิดเห็น ความสนใจเรียน ความร่วมมือในกิจกรรม และการรายงานของกลุ่ม

๒. ตรวจสอบความถูกต้องของการสรุปกฎเกณฑ์ลักษณะสำคัญ

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔-๖๗.

^{๕๖} สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, *วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

๓. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อสอบ และแบบฝึกหัด
สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ ได้กล่าวว่าการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนมี
หลักการดำเนินงาน ดังนี้^{๕๗}

๑. จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการวัดผล และประเมินผล
๒. บุคลากรทุกคนทั้งครูผู้สอนนักเรียนผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมปฏิบัติการวัดผล และ
ประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกันตามหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ
๓. วัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องควบคู่การเรียนการสอน
โดยการวัด และประเมินความประพฤติพฤติกรรมกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรม และผลงานของผู้เรียน
๔. นำผลการวัด และประเมินมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียน
พัฒนาการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดว่าการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน
สถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้^{๕๘}

๑. กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผล
๒. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา
๓. ดำเนินการวัดผล และประเมินผลทุกช่วงชั้น
๔. พัฒนาเครื่องมือการวัดผล และประเมินผล
๕. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล และประเมินผลเพื่อการอ้างอิงการตรวจสอบ
และพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

กมล ภูประเสริฐได้เสนอว่าการบริหารการประเมินผลการเรียนได้แก่การจัดให้มีการ
ดำเนินงานที่สรุปได้ ดังนี้^{๕๙}

๑. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชา และกิจกรรมการ
เรียนการสอนรวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นการเตรียมการประเมินผลการเรียนเพื่อ
กำหนดวิธีการเครื่องมือ และแนวปฏิบัติในการประเมิน
๒. การกำหนดวิธีการวัดผล และประเมินผล และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผล และ
ประเมินผลการเรียนรู้ และการเตรียมการในการสร้างเครื่องมือ และกำหนดวิธีการที่เป็นระบบโดย
เป็นการกำหนดให้ประเมินผลตามสภาพจริงการประเมินตามสภาพจริงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายทั้ง
การสังเกตพฤติกรรมพิจารณาผลงานที่สะสมไว้การฟังการนำเสนอของผู้เรียน
๓. การควบคุมดูแลติดตาม และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการ
และเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอนการบันทึกการสังเกต
และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

^{๕๗} สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, การวัด และประเมินผลการเรียนรู้, หน้า ๙-๑๐.

^{๕๘} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, แนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ
สถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๕๙} กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, หน้า ๑๓.

๔. การจัดทำหลักฐานการศึกษา และหลักฐานการประเมินผลตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้

๕. การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียน และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงตนเอง

๖. การกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ทั้งการรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง และรายงานผลต่อสาธารณะ และหน่วยงานต้นสังกัดได้ทราบ กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนวทางการประเมินผลไว้ ดังนี้^{๙๐}

๑. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา

๒. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๓. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน

๔. พัฒนาเครื่องมือ และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐาน ๒ ประการ ได้แก่^{๙๑}

๑. การวัด และประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องบันทึกวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัด และประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ

๒. การวัด และประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative assessment) ซึ่งมีหลายระดับได้แก่เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้รายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่

สรุปได้ว่าแนวทางการวัดผล และประเมินผลการศึกษาประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการวัดผล และประเมินผล การกำหนดระเบียบการวัดผล และประเมินผล การกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ การเตรียมการวัดผล และประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือการวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน การประชุมปรึกษาหารือระหว่างครูกับผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูผู้เรียนผู้ปกครองมีส่วนร่วมวัดผล และประเมินผล การส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมการวัดผล และประเมินผลได้ปฏิบัติงานอย่างศักยภาพการปฏิบัติการวัดผล และประเมินผลได้แก่การประเมิน

^{๙๐} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

^{๙๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, แนวปฏิบัติการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑, หน้า ๒.

ตามสภาพจริงโดยการดูจากบันทึกของผู้เรียนความสามารถในการปฏิบัติจริงการสังเกตการแสดงออกหรือพฤติกรรมของผู้เรียน การประเมินโดยผู้เรียนประเมินตนเองหรือโดยกลุ่มเพื่อนการตรวจแฟ้มสะสมผลงานการดูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนการใช้แบบทดสอบมาตรฐานการติดตามผลการวัดผล และประเมินผลได้แก่การนำผลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาหรือหลักฐานการประเมินผล และการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล และประเมินผลเพื่ออ้างอิงตรวจสอบ และพัฒนาการเรียนรู้อีก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปความได้ว่า การวัดผล และประเมินผลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการวัดผล และประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้มีการวัดผล และประเมินผลที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรประกอบด้วย ๑. การกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการวัดผล และประเมินผล ๒. การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ๓. การวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงจากพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ๔. การจัดระบบสารสนเทศการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน ๕. การมีส่วนร่วมในการวัดผล และประเมินผลของบุคลากร และนักเรียน ๖. การวัดผล และประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้อื่นๆ ๗. การพัฒนาเครื่องมือการวัดผลให้ได้มาตรฐาน และ ๘. การนำผลการวัดผล และประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ง. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการ และดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

๑. ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง และโดยอ้อม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด^{๑๒}

อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรืองได้กล่าวว่าการประกันคุณภาพ เป็นกิจกรรมแนวปฏิบัติหรือแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ หรือเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายของกิจกรรมหรือการกระทำที่วางไว้ คือผู้ใช้บริการจะได้รับผลผลิตจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ^{๑๓}

^{๑๒} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

^{๑๓} อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง, “การประกันคุณภาพการศึกษา”, วารสาร ม.จ.ก. วิชาการ, (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๔๕: ๔๖.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกัน ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพ^{๙๔}

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับรองว่าจะดำเนินการบริหารจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้หรือระบบการสร้างความมั่นใจ ความพึงพอใจต่อผู้ปกครอง สังคม หรือชุมชนว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด^{๙๕}

เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร^{๙๖}

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารของโรงเรียนว่าได้มีการวางแผนการทำงาน และดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานทางการศึกษา และความต้องการของผู้รับบริการ

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้^{๙๗}

๑. ผู้เรียน และผู้ปกครองมีหลักประกัน และความมั่นใจว่า สถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

^{๙๔}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติอ้างถึงใน มานพนาถ ตีอินทร์, “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกสูง และต่ำ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒.

^{๙๕}ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง, การบริหารวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔, ๒๕๔๙), หน้า ๑-๒.

^{๙๖}Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin อ้างถึงใน สิทธิกร อ้วนศิริ, “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา”, รายงานการวิจัย, ปีงบประมาณ ๒๕๕๒, หน้า ๑๖.

^{๙๗}สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, กรอบการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

๒. ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ได้ทำงานที่เป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเน้นวัฒนธรรมคุณภาพ ได้พัฒนาตนเอง และผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน

๓. ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และนิยมชมชอบของผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

๔. หน่วยงานที่กำกับดูแลได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา และก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพทางการศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษา

๕. ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้เยาวชน และคนที่ดีมีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยทำงานพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

สมคิด พรมจัญ และสุพัตร์ พิบูลย์ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนได้ รัฐเห็นความสำคัญของการศึกษา จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การศึกษา และพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการจัดการศึกษา ๓ ประการ คือ^{๙๘}

๑. การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

๒. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๓. พัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้มีการกำหนดมาตรฐาน และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้^{๙๙}

๑. ผู้เรียน และผู้ปกครองมีหลักประกัน และความมั่นใจว่า สถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

^{๙๘} สมคิด พรมจัญ และสุพัตร์ พิบูลย์, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๙๙} สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

๒. ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ได้ทำงานที่เป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเน้นวัฒนธรรมคุณภาพ ได้พัฒนาตนเอง และผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน

๓. ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และนิยมชมชอบของผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

๔. หน่วยงานที่กำกับดูแลได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา และก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพทางการศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษา

๕. ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้เยาวชน และคนที่ดีมีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยทำงานพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

พลุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์ ได้กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ และการพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การทำตามแผน การประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่น และสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค และเกิดความภาคภูมิใจในโอกาสที่จะได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง และทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการสู่คุณภาพ และมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษาที่มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง^{๑๐๐}

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษานั้น มีความสำคัญซึ่งทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่น และสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ และทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพ และมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษาที่มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

๒. แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพทางการศึกษามีการดำเนินงาน ๓ขั้นตอน ดังนี้^{๑๐๑}

^{๑๐๐} พลุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์ อ้างถึงใน สิทธิกร อ้วนศิริ, “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”, รายงานการวิจัย, ปิงปประมาณ ๒๕๕๒, หน้า ๑๖.

^{๑๐๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, หน้า ๗.

๑. การควบคุมคุณภาพเป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

๒. การตรวจสอบคุณภาพเป็นการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

๓. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงหลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอาไว้ว่าโรงเรียนจะต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาโดยอาศัยหลักการ ดังนี้^{๑๐๒}

๑. เป้าหมายสำคัญของการประกันคุณภาพคือการพัฒนาผู้เรียน

๒. ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร

๓. ถือว่าบุคลากรทุกคนรวมทั้งที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในการประเมินคุณภาพตั้งแต่การวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงการช่วยคิดช่วยทำช่วยผลักดัน
 ดรณศักดิ์ วิริยะสมบัติ มีแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้^{๑๐๓}

๑. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวง และยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้นในการจัดการศึกษาจึงต้องช่วยกระตุ้นเอื้ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาจนเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข และร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

๒. การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการผลิต ที่สามารถสร้างผลผลิต คือ ผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการจึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพิ่มความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ และเป็นการเสริมสร้างพลังให้โรงเรียน ประชาชน และชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

๓. การมีส่วนร่วม และการร่วมคิดร่วมทำเป็นแนวความคิดที่มุ่งให้การศึกษากลายเป็นแหล่งของสาธารณชนที่ทุกคนทุกส่วนของสังคม ต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคล และสังคมโดยรวม การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคน โดยแนวความคิดนี้เชื่อว่า การให้ทุกคนทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล

^{๑๐๒} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑.

^{๑๐๓} ดรณศักดิ์ วิริยะสมบัติ, “การปฏิบัติตามนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตรัฐภูมิ จังหวัดสงขลา”, ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

และประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกรับความเป็นเจ้าของให้การสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบต่อการจัดศึกษามากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

๔. การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นแนวความคิดที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน แนวความคิดนี้เชื่อว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษามากขึ้นนี้ จะทำให้เขาเกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการศึกษา และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของเขา และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครอง และชุมชนในที่สุด

๕. การแสดงความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้โรงเรียนแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง

๖. มาตรฐานการศึกษา หรือผลลัพธ์อันเกิดจากการตัดสินใจของโรงเรียนเอง ซึ่งสามารถให้ผู้ปกครอง ประชาชน และสังคมตรวจสอบได้ เพื่อเป็นหลักประกัน และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ประชาชน และสังคมได้อย่างแท้จริง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดีไว้ ดังนี้^{๑๐๔}

๑. เป็นระบบซึ่งมีทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง มีทั้งระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบการตรวจติดตามคุณภาพ และระบบการประเมินตนเอง

๒. เป็นระบบที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้นโดยดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัดมิใช่การควบคุมสั่งการจากต้นสังกัด

๓. ระบบประกันคุณภาพภายในต้องผสมผสานกับงานบริหารปกติ กล่าวคือ บูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การสอน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารฐานโรงเรียน

๔. การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของทุกคน ทั้งในสถานศึกษา และชุมชน ภายใต้การนำ และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

๕. ทำงานทุกภารกิจอย่างครบวงจร ทั้งระดับบุคคล และหน่วยงาน มีการวางแผน ดำเนินการประเมิน และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ

๖. การทำงานของทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าการบริหารจัดการ การสอน และการเรียนรู้มุ่งสู่ผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๗. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ครบวงจร คือเมื่อถึงปีการศึกษาจะต้องมีการประเมินตนเอง เพื่อรวมสรุปยกแล้วจัดทำเป็นรายงานประจำปี รายงานให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณะทราบ

^{๑๐๔} สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, การประกันคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

๘. ผลประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการเรียนรู้ และการสอน โดยถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องกำกับดูแลให้มีการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

รุจิรัฐสาระ และจันทรานี สงวนนาม ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้^{๑๐๕}

๑. จัดโครงสร้างการบริหารงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และมอบหมายภารกิจเพื่อดำเนินการ

๓. จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

๔. กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนสถานศึกษาท้องถิ่น และมาตรฐานการศึกษา

๕. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงหลักการสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้บุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ

๖. ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๗. คณะกรรมการดำเนินงานในข้อ ๒ จะต้องมีการตรวจสอบทบทวนแล้วจัดทำรายงานการดำเนินงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสม และจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๘. สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีโดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมหลักฐานข้อมูล และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กล่าวว่า หลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาตัวบ่งชี้เป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม และการประเมินจะต้องครอบคลุมหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ ๑. มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา ๒. มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา ๓. มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ๔. มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้^{๑๐๖}

^{๑๐๕}รุจิรัฐ สาระ และจันทรานี สงวนนาม, การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา, หน้า ๗๔.

^{๑๐๖}สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔, หน้า ๔-๗.

๑. มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒. มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา คือ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

๓. มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์

๔. มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน คือ ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

ข. การบริหารงานบุคคล

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาตามหลักจักร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ในด้านการบริหารงานบุคคลผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางแห่งการศึกษา และให้การดำเนินงานวิจัยไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายมี ดังนี้

๑. ความหมายการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นศัพท์ทางวิชาการในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นต้น เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้วงวิชาการ และวิชาชีพบริหารใช้คำ “การบริหารงานบุคคล” กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแนวคิดของการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปนั้นได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้หลายความหมาย มี ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล คือ^{๑๐๗} การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา และธำรงรักษาสมาชิกในองค์การให้มีความรู้

^{๑๐๗} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

ความสามารถ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุต่างๆ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความต้อง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน”^{๑๐๘}

สุเมธ เดียววิศเรศ กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีขอบข่ายของการบริหารตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนาบำรุงขวัญ และการให้พ้นจากงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๙}

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้^{๑๑๐}

๑. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงาน

๒. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน

๓. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลให้ดี บุคคลในองค์กรหรือในสถานที่นั้นๆ จะต้องมีความเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนา และการให้ขวัญ และกำลังใจมีการสนับสนุนบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน ยึดหลักความเป็น

^{๑๐๘} อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๒.

^{๑๐๙} สุเมธ เดียววิศเรศ, **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**, (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๒๙), หน้า ๕.

^{๑๑๐} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

ธรรมในเรื่องค่าจ้าง และสภาพการทำงานโดยการนำเอาทฤษฎีการบริหารงานบุคคลมาปฏิบัติตามความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมต่อไป

๒. ความสำคัญการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนโยบายในองค์กรใดๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องมีทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ เป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหาร ดังนั้นความสำเร็จในเรื่องของการบริหารนั้น จะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ไว้ ดังนี้

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์ และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิมซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์ และลัทธิอื่นๆ ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ดังนี้^{๑๑๑}

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หากใช้สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตย จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใส และเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย และอาศัยอำนาจประโยชน์ ดังนี้^{๑๑๒} เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”

๒. ในด้านการบริหารพระวินัยพระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพระพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีกทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมของพระพุทธศาสนา โดยคณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคม เป็นต้น

๓. ด้านอิทธิพลของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครองส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก เป็นต้น

^{๑๑๑} ปรีชา ช่างขวัญยืน, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓ .

^{๑๑๒} อก.ทุก . (ไทย) ๒๐ /๔๓๖/๑๑๐.

นนุช วงษ์สุวรรณ ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลากรว่า เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๑๑๓}

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณ และคุณภาพของงานอย่างสูงสุด^{๑๑๔}

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทนพัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าว ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้^{๑๑๕}

สุภาพร พิศาลบุตรได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารังรักษา และพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารจัดการในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่ตามกระบวนการแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงาน และการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลนั้นถือว่ามี ความสำคัญ สามารถผลักดันให้การดำเนินบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นให้สำเร็จผลดีตามต้องการแล้ว การบริหารงานบุคคลต้องมีแนวคิดกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ดี และหลากหลายให้เหมาะสมกับปัจจัยการบริหารต่อไป

^{๑๑๓} นนนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^{๑๑๔} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์กร และการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: หจก. เทคนิค, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๐.

^{๑๑๕} พนัส หันนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕.

^{๑๑๖} สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหา และบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิด กระบวนการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักศึกษามากมายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ ดังนี้

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้กล่าวถึงการกำหนดหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้^{๑๑๗}

๑. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา

๒. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับรับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผล กระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

๓. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และหน่วยงาน การปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. เน้นหลักคุณธรรม คือมีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่ หน้าใคร เน้นหลักการ ยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกหรือความรู้สึกมักคุ่น ส่วนตนเป็นตัวกำหนด

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้^{๑๑๘}

๑. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพ ในที่ทำงาน เรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุกๆ คน แม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่า ความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไร แต่ก็ไม่ใช่ เป็นเรื่องสุกดิบเสียทีเดียว เช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อตนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้างอยากได้ค่าจ้างสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้ คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่วงการอุตสาหกรรมนั้นๆ จ่ายความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้างนั้นได้ ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ค่าครองชีพ และความยากง่ายในการทำงานการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรม

๒. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกันคนงานจะได้รู้ ความคลี่คลายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้รู้ทัศนคติแนวความคิดรูปแบบ และ

^{๑๑๗} สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙), (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕), หน้า ๕๔.

^{๑๑๘} เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคลากร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๓๒.

แนวทางต่างๆ อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวางตัว และมีการเตรียมการ ที่เหมาะสม ทางด้านความรู้สึกของคนงานเมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความจงรักภักดี และความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

๓. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่า คนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหาร อย่างเดียวความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ

๔. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน ในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้น โดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัวที่คนคิด ทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรม และทางจรรยาบรรณของแต่ละคน ดังนั้น ความเป็นกันเองในการสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญ อีกประการหนึ่ง

๕. จ่ายค่าจ้าง และค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเอง เพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถ เป็นเกณฑ์ไม่ใช่เป็นการกุศล การที่จะขึ้นเงินเดือน และค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเอง การทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณ และผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อยๆ หลักเกณฑ์ต่างๆ ก็จะค่อยๆ หมดยุติไปในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงาน และความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิ และกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๖. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน อย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงาน ลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่นเหมือนกับงานบางประเภท ที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดี จะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็น ใช้คนให้ถูกก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่องานได้ ผลงานของเขาก็จะดีขึ้นขึ้นมาได้

มันดี และ โนอี (Mondy&Noe)อ้างใน ภารตี อนันต์นาวิหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ คือ^{๑๓๙}

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และคัดเลือก (Human Resources Planning, Recruitment and Selection)

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)

๓. การจ่ายค่าตอบแทน และการอำนวยความสะดวก (Compensation and Benefits)

^{๑๓๙} Mondy, W.R. & Noe, R.M., *Human Resource Management*, (Boston: Allyn & Bacon, 1990), pp. 9 – 10.

๔. การดูแลความปลอดภัย และสุขภาพ (Safety and Health)

๕. การแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ (Employee and Labor Relations)

๖. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Research)

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง กระบวนการบริหารของ Gulick และ Urwick ในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่^{๑๒๐}

๑. การจัดอัตรากำลัง

๒. การสรรหา

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์เลิศกาญจนวัตติ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน และผู้ปฏิบัติงาน สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากร การวิเคราะห์งานอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ และเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับสถานการณ์^{๑๒๑}

๑. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากร การบริหารเวลา บริหารคน (ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา) ของบุคคลเพื่อกระทำให้สิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น

๒. การสรรหา (Recruitment) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของฝ่ายบุคลากร ที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายผู้บริหาร

๓. การคัดเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนการจัดหาคนเข้าทำงาน ที่ต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคล ในการคัดเลือกเป็นการกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้ และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ

๔. การบรรจุพนักงาน (Placement) หลังจากที่ผ่านมาการคัดเลือกมาแล้ว พนักงานจะได้รับการบรรจุให้ทำงานตามความสามารถ ตามความเหมาะสม ความชำนาญ และตำแหน่งที่ได้สอบคัดเลือกมา โดยปกติก่อนมีการบรรจุพนักงาน จะมีการปฐมนิเทศเพื่อเป็นการหล่อหลอมบุคลากรใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และมีความรู้เกี่ยวกับองค์การพอสังเขป

๕. การอบรม และพัฒนา (Training and Development) การอบรมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และเป็นการสอน ตลอดจนแนะนำการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับประสิทธิผลสูงสุด

^{๑๒๐} สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนการบริหารงาน EA 733, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๕.

^{๑๒๑} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์เลิศกาญจนวัตติ, การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๘), หน้า ๒๒.

๖. การประเมินผลงาน (Performance Appraisal) เป็นการตรวจตรา และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าผลงานที่ได้รับมอบหมายไปสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่ มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

๗. การให้ค่าตอบแทน (Compensation) จัดได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร

๘. การธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance) การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาอยู่เสมอ

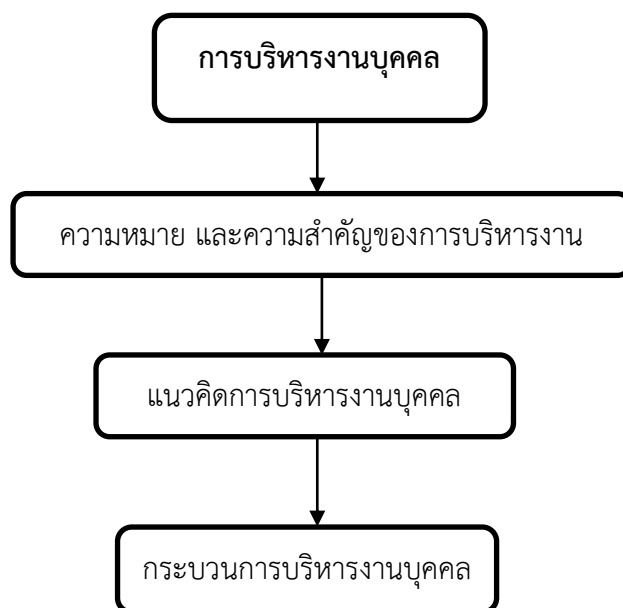
คาสีโอ (Cascio) ระบุกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ คือ^{๑๒๒}

๑. การสร้างความสนใจ
๒. การคัดเลือก
๓. การบำรุงรักษา
๔. การพัฒนา
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การวางแผน การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยอาศัยความรู้ตามแนวคิดทฤษฎี และประสบการณ์โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และมีศิลปะการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้คู่คุณธรรม ให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นต้องนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร ๔ หรือวงล้อจักรธรรมที่สามารถนำความเจริญมาสู่บุคคลให้ได้ดี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแสดงการบริหารงานบุคคลสรุป ดังนี้

^{๑๒๒} คาสีโอ Cascio, Wayne F., *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits, 3rd ed.*, (Singapore: McGrawhill Book, 1992), p. 182.



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแสดงการบริหารงานบุคคล

ค. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับงบประมาณไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษา และขอยกตัวอย่างไว้ ดังนี้

กิ่งกนก พิทยานุคุณ และคณะ ได้สรุปความหมายของงบประมาณ คือ การจำกัดวงเงินที่จะใช้งบประมาณประจำปี เป็นการแสดงวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารมีอยู่ในขณะนั้นออกมาเป็นตัวเลขนรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงแผนการดำเนินงาน และวิธีการจัดหาเงินมาใช้ในองค์กร ในระหว่างปีด้วย^{๑๒๓}

อรชร โพธิสุข และคณะ, กล่าวว่างบประมาณ หมายถึงระบบการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการเงินสำหรับการดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรไปใช้เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนนั้นๆ^{๑๒๔}

ขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณ

งานงบประมาณ เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๑๒๕} มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ประเมินสถานะแวดล้อมขององค์กร เป็นการประเมินปัจจัย และสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่มีผลกระทบต่อกิจการในอนาคตโดยรวม โดยจะวิเคราะห์ผลกระทบของ

^{๑๒๓} กิ่งกนก พิทยานุคุณ และคณะ, การบัญชีต้นทุน, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๕๒ - ๑๖๐.

^{๑๒๔} อรชร โพธิสุข และคณะ, เอกสารการสอนการบัญชีต้นทุน และการบัญชีเพื่อการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๗ - ๒๑๐.

^{๑๒๕} ใ้ญ่แข สนิทวงศ์ ณ ออยุธยา, การงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๕๒ - ๑๕๔.

ปัจจัยต่างๆ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนของกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒. กำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ เมื่อมีการประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การแล้ว องค์การก็สามารถกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้างๆ ไว้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ

๓. กำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน เมื่อได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว จึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้เจาะจงลงไปสำหรับระยะเวลาต่างๆ หรืออาจกำหนดไว้เป็นจำนวนเงินหรือจำนวนปริมาณงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๔. กำหนดนโยบายกลยุทธ์ (Strategies) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจึงมีการกำหนดกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๕. กำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning Premises) ข้อสมมติฐานในการวางแผน ก็คือวัตถุประสงค์อย่างกว้างๆ ที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการดำเนินงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นซึ่งจะนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ฝ่ายต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงบประมาณแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๖. ประเมิน และจัดทำแผนสำหรับโครงการต่างๆ (Evaluating and planning projects) ก่อนการดำเนินโครงการต่างๆ ในองค์การจะมีการวางแผนโครงการแต่ละโครงการให้ครบสมบูรณ์ โดยขั้นแรกจะต้องมีการวิเคราะห์ และประเมินผลจากแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ และต้นทุนที่จะเกิดขึ้นในแต่ละโครงการ นำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา เพื่อการอนุมัติแต่ละโครงการ ขั้นต่อมาโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วผู้บริหารจะต้องกำหนดว่าจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ส่วนโครงการที่ดำเนินการไปแล้วนั้นจะต้องมีการประเมินว่าดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์หรือไม่ มีการใช้ทรัพยากรตามข้อจำกัดที่มีอยู่ และถ้าโครงการใดประสบปัญหาผู้บริหารจะต้องประเมินผลได้ผลเสียจากการยกเลิกโครงการ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการ เพื่อให้เหมาะสม

๗. การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic short – rang plan) การจัดทำแผนระยะยาวเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เวลา ๓ – ๕ ปี เพื่อให้ผู้บริหารแต่ละฝ่ายได้ร่วมมือในการวางแผน และการจัดทำงบประมาณ เมื่อแผน และงบประมาณได้รับอนุมัติแล้วจะถูกส่งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน และจัดทำงบประมาณแต่ละฝ่ายต่อไป

๘. การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น (Tactical short – rang plan) เป็นการทำให้แผนงบประมาณระยะเวลา ๑ ปี ล่วงหน้าโดยแต่ละฝ่ายจะต้องเสนอแผน และงบประมาณของตนให้คณะกรรมการประเมิน และพิจารณา และนำเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป เมื่อแผนของฝ่ายต่างๆ ได้รับการอนุมัติ คณะกรรมการงบประมาณจะรวบรวมแผน และงบประมาณของฝ่ายต่างๆ มาจัดทำแผน และงบประมาณขององค์การต่อไป

๙. การจัดทำรายการวิเคราะห์ที่ต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ และควบคุมการดำเนินงานตามแผน และงบประมาณ เอกสารการวิเคราะห์ที่ต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนปริมาณ กำไร การวิเคราะห์ต้นทุนส่วนเพิ่ม และสถิติต่างๆ เป็นต้น

๑๐. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance report) เมื่อดำเนินงานตามโครงการแต่ละโครงการเสร็จสิ้น จะต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามงบประมาณ โดยจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำงวดแต่ละฝ่ายให้ผู้บริหารทราบ และแจกจ่ายให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนงานหรืองบประมาณ และมาตรฐานอื่นๆ ที่กำหนดไว้

ข. การบริหารสิ่งแวดล้อม

มีผู้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมไว้หลายลักษณะ ดังนี้

คำว่า “สิ่งแวดล้อม” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Environment” ซึ่งมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับผู้ใช้คำนี้จะต้องการขอบเขตเพียงใด มีผู้ให้ความหมายคำว่า สิ่งแวดล้อมไว้ต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อม คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม มีอิทธิพล และเกี่ยวข้องกันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งกัน และกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจร และวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ

วินัย วีระวัฒนานนท์ ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมว่า สิ่งแวดล้อม คือสิ่งที่อยู่โดยรอบที่มีผลกระทบต่อชีวิต ซึ่งหมายรวมถึงธรรมชาติที่เป็นรูปธรรมที่เรียกว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ดิน น้ำ อากาศ และสิ่งที่เป็นนามธรรมสำหรับมนุษย์ ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ ที่มีผลกับความผูกพันกับความรู้สึกรักใคร่ และกิจกรรมของมนุษย์ ตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ^{๑๒๖}

กนก จันทร์ทอง สิ่งแวดล้อมได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อม คือทุกสิ่งทุกอย่างที่ส่งผลต่อสิ่งมีชีวิตตลอดชีวิต ^{๑๒๗}

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อม คือสิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพ และชีวภาพ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และมนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมสามารถส่งผลกระทบต่อกันอย่างเป็นระบบ เช่น ดิน น้ำ อากาศ ไฟฟ้า อากาศ เป็นต้น

๑. ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

จากการที่สิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตตลอดชีวิต สิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สวัสดี โนนสูง กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมไว้ ๖ ประการ ^{๑๒๘} ดังนี้

^{๑๒๖}วินัย วีระวัฒนานนท์, *กระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๑.

^{๑๒๗}กนก จันทร์ทอง, “สิ่งแวดล้อมศึกษา: ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม”, *รายงานวิจัย*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๘).

^{๑๒๘}สวัสดี โนนสูง, *ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม*, (กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้ง, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

๑. เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการออกซิเจนในการหายใจ และการเผาผลาญอาหาร เป็นต้น

๒. มีอิทธิพลต่อการตั้งถิ่นฐาน ในสภาพที่เหมาะสมจะมีมนุษย์อยู่หนาแน่น เช่น ที่ราบลุ่มแม่น้ำ ที่ราบชายฝั่งทะเล และที่ราบตามหุบเขา ถ้าสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมจะมีการอพยพไปสู่สภาพแวดล้อมที่ดีกว่า

๓. มีอิทธิพลต่อลักษณะที่อยู่อาศัย ในแต่ละภูมิภาคบ้านเรือนจะมีโครงสร้างรูปแบบและการใช้วัสดุที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมกับภูมิอากาศ

๔. เป็นตัวกำหนดลักษณะการดำรงชีพของมนุษย์ เช่น แถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นที่ราบลุ่ม มีลมมรสุม และป่าไม้ค่อนข้างสมบูรณ์ มนุษย์จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ส่วนตอนเหนือของแอฟริกาหรือเอเชียตะวันตกเฉียงใต้มีสภาพแห้งแล้งเป็นทะเลทราย มนุษย์จะดำรงชีพด้วยการเลี้ยงสัตว์แบบเร่ร่อนไปตามแหล่งน้ำ และหลุมรอบโอเอซิส เป็นต้น

๕. มีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรือง และความผาสุกของมนุษยชาติ คือหากประเทศใดมีทรัพยากรมาก รู้จักใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้า

๖. มีความสำคัญทางด้านวิชาการ และเอกลักษณ์ของชาติ โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางศิลปกรรม โบราณสถาน และโบราณวัตถุ อันแสดงออกถึงวิวัฒนาการ และความรุ่งเรืองของมนุษย์ในอดีต เป็นเอกลักษณ์หรือความภาคภูมิใจของบุคคลในชาติ

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการเกื้อกูลกัน และสัมพันธ์กันตามระบบของธรรมชาติ เพื่อการอยู่รอดของสิ่งมีชีวิต และการคงอยู่ของสิ่งไม่มีชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งมีชีวิตทั้งในรูปของอาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย และความเจริญให้แก่มนุษย์ ซึ่งทำให้มีการบริโภคทรัพยากรต่างๆ อยู่ตลอดเวลา และสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งที่ประโยชน์ และเป็นโทษต่อสิ่งแวดล้อมอื่นๆ และตนเองจากการใช้ทรัพยากรได้

๒. ประเภทของสิ่งแวดล้อม

นาท ตันตวิรุฬห์ และพูนทรัพย์ สมุทรสาคร ได้จัดประเภทของสิ่งแวดล้อมไว้ ๒ ประเภท^{๑๒๙} ดังนี้

๑. สิ่งแวดล้อมในด้านรูปธรรม (concrete environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือสิ่งไม่มีชีวิต เช่น ดิน น้ำ บ้านเรือน ถนน โรงงาน วัดวาอาราม ภาพเขียน รูปปั้น เป็นต้น และ สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพหรือมีชีวิตทุกชนิด เช่น มนุษย์ สัตว์ พืช จุลชีวัน เป็นต้น

๒. สิ่งแวดล้อมในด้านนามธรรม (abstract environment) เป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ได้แก่ ระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม

^{๑๒๙} นาท ตันตวิรุฬห์ และพูนทรัพย์ สมุทรสาคร, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และการบริหารทรัพยากร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๑.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จำแนกสิ่งแวดล้อมเป็น ๒ ประเภท^{๑๓๐} คือ

๑. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (natural environment) หรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า ดิน อากาศ มนุษย์ แร่ ฯลฯ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้แบ่งออกเป็น ๒ ชนิด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต (biotic environment) ได้แก่พืช สัตว์ มนุษย์ และสิ่งแวดล้อมไม่มีชีวิต (abiotic environment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิต ทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ลมฟ้าอากาศ ดิน ภูมิประเทศ เป็นต้น

๒. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (man-made environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งโดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจ แบ่งออกเป็น ๒ ชนิด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ มีลักษณะทางกายภาพมองเห็นชัดเจน เช่น บ้าน ถนน เสื้อผ้า เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (social environment) เป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นแต่ไม่ใช่วัตถุ ไม่สามารถมองเห็นได้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น วัฒนธรรม ประเพณี การเมือง กฎหมาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของสิ่งแวดล้อมนั้น สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (natural environment) หมายถึง ทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เช่น คน พืช สัตว์ ดินน้ำ อากาศ และพลังงาน เป็นต้น ซึ่งมีทั้งชนิดที่ที่ใช้แล้วหมดไป ชนิดที่มีการหมุนเวียน หรือใช้ไม่มีวันหมด และชนิดที่สามารถทดแทนได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๑๓๑}

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เสนอแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

๑. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ ทำได้โดยไม่ทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำ ลดการใช้สารเคมีทางการเกษตรกรรม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ

๒. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ ทำได้โดยกำหนดให้มี และบังคับใช้มาตรฐานคุณภาพอากาศ ตรวจสอบคุณภาพอากาศเป็นประจำกำหนดแก้ไขปรับปรุง มาตรฐาน และ

^{๑๓๐} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, รายงานการประเมินความก้าวหน้าคุณภาพนักเรียน ชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ ๖ ระดับประเทศปีการศึกษา ๒๕๓๒, ม.ป.ท. ๒๕๓๔.

^{๑๓๑} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒), ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

วิธีการตรวจคุณภาพอากาศให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และกาลเวลาหมั่นดูแลรักษาเครื่องยนต์ให้อยู่ในสภาพดี เจ้าของโรงงานไม่ปล่อยอากาศเสีย และประชาชนช่วยกันปลูกต้นไม้ให้มาก เป็นต้น

๓. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางเสียง ทำได้โดยทุกคนช่วยกันไม่ก่อเสียงดังในเขตชุมชนที่อยู่อาศัย กำหนดมาตรการป้องกันเสียงรบกวน ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหา และอันตรายของมลพิษทางเสียงแก่ประชาชน เป็นต้น

๔. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากสารพิษ ทำได้โดยหลีกเลี่ยงการใช้สารพิษเพื่อกิจกรรมต่างๆ ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากสารพิษในขณะทำงานหลีกเลี่ยงการใช้ใกล้บริเวณที่มีการใช้สารเคมี ใช้สารเคมีอย่างถูกต้อง และทำลายภาชนะบรรจุสารเคมีเมื่อใช้หมดแล้ว เป็นต้น

๖. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากฝุ่นละออง และสิ่งปนเปื้อน ทำได้โดยการทิ้งขยะในที่อันสมควร ทิ้งในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด ช่วยกันเก็บขยะที่พบทิ้งลงในถังขยะ ตักเตือนคนที่ทิ้งขยะไม่ถูกที่ รักษาความสะอาดในบ้านเรือนของตนเอง และชุมชน มีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๗. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากการทำลายทรัพยากรป่าไม้ ทำได้โดยการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้โดยไม่ตัดไม้ทำลายป่า ใช้เครื่องใช้ที่ทำจากวัสดุอื่นแทนไม้ เช่น เหล็ก พลาสติก เป็นต้น และที่สำคัญคือการปลูกป่าทดแทนป่าไม้ที่สูญเสียไป

๘. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางดิน ทำได้โดยการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปนเปื้อนให้ถูกหลักสุขาภิบาล ไม่บุกรุกทำลายป่า ปลูกป่าทดแทน ปลูกพืชคลุมดิน บำรุงรักษาดินให้อยู่ในสภาพที่อุดมสมบูรณ์อยู่เสมอ เช่น ปลูกพืชหมุนเวียน ใช้ปุ๋ยเคมี และสารกำจัดศัตรูพืช และสัตว์ให้เหมาะสมตามความจำเป็น ใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนปุ๋ยเคมี ปรับปรุงคุณภาพของดิน เช่น ใส่แกลบในดินเค็ม ใช้ปูนขาวหรือปูนมาร์ลแก้ปัญหาดินเปรี้ยว เป็นต้น

๙. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากการจัดการน้ำ ทำได้โดยรณรงค์ให้ประชาชนใช้น้ำอย่างประหยัด และเผื่อระวังไม่ให้เกิดมลพิษของแหล่งน้ำต่างๆ

๑๐. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ชายฝั่งทะเล ทรัพยากรชายฝั่ง และทรัพยากรทางทะเล ทำได้โดยการเร่งรัด และรณรงค์ให้กฎหมายเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมมีการบังคับใช้อย่างได้ผล รณรงค์ให้ประชาชนเห็นโทษภัยที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติจากพื้นที่ชายฝั่งทะเล และในทะเลอย่างไม่มีระมัดระวัง และไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๑๑. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากการเพิ่มประชากร แก้ปัญหาได้โดยการลดอัตราการเพิ่มจำนวนประชากรโดยการให้บริการคุมกำเนิด

๑๒. การป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษจากการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ ทำได้โดยการวางผังเมือง และชุมชนให้ถูกต้องขยายเมืองใหญ่ๆ ออกสู่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อลดความแออัดของอาคาร บ้านเรือน จัดระบบเรื่องพื้นที่การจัดเก็บ และทำลายขยะมูลฝอย และสิ่งปนเปื้อนให้เหมาะสม เป็นต้น^{๑๓๒}

^{๑๓๒} กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ความรู้เบื้องต้น เรื่อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ๒๕๔๒). หน้า ๔๘-๕๐-๕๒.

สรุปได้ว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่เกิดจากการเพิ่มของประชากร ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีประชาชนขาดความรู้ และใช้ทรัพยากรอย่างไม่รู้คุณค่า ตลอดจนมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเกิดปัญหามลพิษต่างๆมีผลทำให้วัดต้องหาทางจัดการสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้

การจัดสภาพแวดล้อมของวัดให้ดูสวยงาม ต้องปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ไม้ยืนต้น เพื่อความร่มรื่นสวยงาม ปลูกสวนป่า ทำสวนหย่อม สวนสมุนไพรสวนไม่วรรณคดี หรือสวนไม้ในพระพุทธศาสนา จัดทำทางระบายน้ำ เพื่อไม่ให้น้ำท่วมขัง จัดให้มีป้ายชื่อที่สวยงามอยู่เสมอจัดให้มีรั้วที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมจัดสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้จัดปลอดภัย จัดบริเวณวัด สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอและจัดให้มีสถานที่พักผ่อนภายในบริเวณวัดอย่างเหมาะสมตามพุทธบัญญัติในพระวินัย

๓. แนวคิด และทฤษฎีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ตามหลักการแนวคิด และทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษาได้ให้ความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่จะต้องส่งเสริมหรือจัดให้ดีขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดี อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างเต็มที่ และมีความสุข^{๑๓๓} การจัดแบ่งของประเภทบรรยากาศในสถานศึกษาได้มีการใช้เกณฑ์หรือเงื่อนไขในการจัดแบ่งต่างๆ กัน ดังนี้

กรมสามัญ^{๑๓๔}จัดแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศที่ไม่ดีหรือบรรยากาศแบบปิด โดยในแต่ละประเภทมีความสำคัญ ดังนี้

๑. บรรยากาศที่ดีหรือบรรยากาศแบบเปิด เป็นบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจมีการให้เกียรติแก่กัน และกัน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจมีความเกรงใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีการขัดขวาง ทุกคนมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ มีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งจัดว่าบรรยากาศประเภทนี้เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์

๒. บรรยากาศที่ไม่ดี หรือบรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศแบบตัวใครตัวมันขาดการให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ขาดความเกรงใจ ขาดความร่วมมือ แต่ละคนไม่พึงพอใจในงาน และสภาพของการทำงาน มีการขัดขวาง ขาดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบอันจะนำไปสู่บรรยากาศของสถานศึกษาว่า^{๑๓๕} องค์ประกอบของบรรยากาศของสถานศึกษาเกิดจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยกำหนดให้มี ๘ มิติคือ พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ๔ มิติคือ มิติความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติสัมพันธ์ กับ

^{๑๓๓} กรมสามัญศึกษา, การจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน, เอกสารอันดับ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ๒๕๓๒), หน้า ๒.

^{๑๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗-๘.

^{๑๓๕} Halpin A.W., & Don B.C., *The organization climate of schools*, (Chicago: Midwest Administration Center, University, 1936), p.133-152.

พฤติกรรมผู้บริหาร ๔ มิติคือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี จากพฤติกรรมทั้ง ๘ มิตินี้ นำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นรูปแบบของบรรยากาศได้ ๖ แบบคือ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบซึ่มเซา โดยบรรยากาศแต่ละแบบจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. บรรยากาศแบบแจ่มใส เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่มีชีวิตชีวา งานบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว

๒. บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมีความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างดี ผู้ร่วมงานมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำงานร่วมกันได้ดี ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานมีในระดับสูง

๓. บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพยายามควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ค่อยมีเวลาสร้างความสัมพันธ์

๔. บรรยากาศแบบสนิทสนมกันเป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีงามต่อกัน ผู้บริหารไม่ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการ แต่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน

๕. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร บริหารโดยวิธีการออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด

๖. บรรยากาศแบบซึ่มเซา เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร บริหารโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ และขาดสมรรถภาพในการบริหาร ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้น ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สถานศึกษาซึ่งเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่เด็ก และเยาวชน นับว่าเป็นสถานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการของนักเรียน นักศึกษา ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียนนักศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เด็กจะต้องใช้ชีวิตในแต่ละวันไม่ต่ำกว่า ๖-๗ ชั่วโมง เป็นเวลานาน ๕-๖ ปี ดังนั้นบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อสุขภาพอนามัยของนักเรียนนักศึกษา หากสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมให้ดี ย่อมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนนักศึกษาในทางที่ดีขึ้น ตรงกันข้ามถ้าสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาไม่ดี ก็จะเป็นการบั่นทอนชีวิตจิตใจของนักเรียนนักศึกษาไปด้วย วิจิตร ศรีสอ้าน ได้กล่าว บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครู นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งคนอื่นๆ ที่มีต่อโรงเรียน^{๑๓๖} โรงเรียนมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมไม่ดีจะทำให้นักเรียนตลอดจนคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้นักเรียนอยากไปเรียน และคนที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนด้วย

สรุปการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีผลต่อการจัดบรรยากาศด้านอื่นๆ รวมถึงทำให้บรรยากาศของสถานศึกษาน่าอยู่น่าเรียน ก่อให้เกิดความรัก

^{๑๓๖} วิจิตร ศรีสอ้าน, การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน, (เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมสำหรับโรงเรียน และชุมชน หน่วยที่ ๑๑, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕๘๘.

ความผูกพัน ความหวงแหน เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ตรงแก่บุคลากร ดังนั้นการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาไม่ควรละเลย การประเมินการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษานั้น สามารถพิจารณาได้จากความร่มรื่น ความสดชื่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกสบาย ปลอดภัย ส่งผลให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เสริมสร้างความมีชีวิตชีวาเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์

๔. องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จินตนา กิ่งแก้ว^{๑๓๗} ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาต้องประกอบด้วย ๕ ประการ ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยจะมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็ต่อเมื่อนักศึกษาที่เป็นมวลสมาชิกในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกพึงพอใจ มีศรัทธา และทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดอยู่

๒. บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งที่จะเอื้ออำนวยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียน ถ้าบรรยากาศในการเรียนการสอนดี ย่อมทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

๓. สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยที่ดีจะต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งในด้านวิชาการ สันทนาการ กีฬา ศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งกิจกรรมเสริมสร้างให้นักศึกษารอบรู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๔. สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยที่ดีจะต้องเป็นมหาวิทยาลัย ที่มีการบริหารงานที่ดี นักศึกษาต้องเคารพกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกทั้งผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย

๕. อาคารสถานที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางด้านกายภาพ ที่จะช่วยผลักดันการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยให้สัมฤทธิ์ผล มหาวิทยาลัยจะมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะต้องมีอาคารสถานที่ที่ดีทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องอาหาร ที่พักผ่อนหย่อนใจ และอื่นๆ เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน แบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะด้วยกัน^{๑๓๘} คือ

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

๒. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ

๓. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่างๆ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติได้แก่ ต้นไม้

^{๑๓๗}จินตนา กิ่งแก้ว, “ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตจันทบุรี”, **รายงานวิจัย**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๓๘}ไพฑูรย์ ศรีฟ้า, “การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน,” [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <<http://srithai.hypermart.net/environment.html>>, [๐๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕]

พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

๑) สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วยห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียนต่างๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ เหล่านี้เป็นต้น

-ห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้อง พื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาด และพื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ อุปกรณ์ตกแต่งห้องเรียน เช่น แจกัน ดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

-แสงสว่าง ได้แก่แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ ซึ่งเป็นแสงจากหลอดไฟประดิษฐ์

-เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน เสียงการสนทนาระหว่างผู้สอน และผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดังที่พอเหมาะ ๑.๒.๔ อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศโดยธรรมชาติ และการระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

๒) สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่างๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรม ต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

๒. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึก จิตใจ เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบสำคัญใหญ่ๆ ๒ องค์ประกอบคือ

๑) องค์ประกอบด้านนักเรียน

-บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของนักเรียน จะมีความสัมพันธ์ และอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของนักเรียนที่สำคัญ ได้แก่ การร่วมกิจกรรม การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การสมาคม ภายในกลุ่ม ความมีระเบียบในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

-ระดับสติปัญญา ระดับสติปัญญาของนักเรียนมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเลือกเนื้อหา และกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาของนักเรียนด้วย

-สถานภาพทางครอบครัว จากงานวิจัยพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่า อาชีพ และรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครอง จะส่งผลทางตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาก็ควรคำนึงถึงในส่วนนี้ด้วย หากพบว่านักเรียนมาจากสภาพครอบครัวอย่างไรแล้ว ก็จะได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษา แก่นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจน เพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น

๒) องค์ประกอบด้านผู้สอน

-บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากงานวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของครูที่นักเรียนต้องการ ได้แก่ อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดูด่านักเรียนโดยไม่มีเหตุผล พูดจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่หยาบคาย ไม่ดื่มสุรา ยาเสพติด และเล่นการพนัน

-ความรู้ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า ผู้ครุมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีวุฒิสูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนจากครูที่มีวุฒิต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีวุฒิสูงกว่าย่อมจะผ่านกระบวนการ และเทคนิควิธีการสอน และวิชาการมากกว่า ครูที่มีวุฒิต่ำ และยังถ้าหากว่าได้สอนตรงหรือสอดคล้องกับสาขาที่ได้เรียนมาด้วยแล้วจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

-เทคนิคการสอน การสอนของครูเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผล จากงานวิจัยพบว่า การวางแผนการสอนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากครูผู้สอนมีการวางแผนการสอนที่ดี จะทำให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

๓. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม

๑) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จากงานวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒) การสร้างแรงจูงใจ หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอก และภายใน สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการได้

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสำเร็จด้านวิชาการ และพฤติกรรมของนักเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างครู และนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธ์ และการให้ความสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างส่วนบุคคลในชั้นเรียน มีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนต่อเนื่องมาจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียน

สรุป สภาพแวดล้อมทางการเรียน จะมีผลต่อการจัดการเรียน การสอน ตลอดจนส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก ในการจัดการเรียน การสอนผู้บริหารจึงควรต้องตระหนักถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นความสำคัญ ถ้าผู้บริหารทำความเข้าใจ และจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ก็จะช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้ของผู้เรียนดียิ่งขึ้น

๕. ขอบข่ายสภาพแวดล้อมสถานศึกษา

ขอบข่ายของสภาพแวดล้อมสถานศึกษา สุภัทรา ปิณฑะแพทย์ กล่าวไว้ว่า เป็นสถานที่อบรมสั่งสอน และให้วิชาความรู้เพื่อดำรงชีวิต^{๑๓๙} ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะสามารถทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดได้สถานศึกษาจะต้องจัดสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ให้มีสภาพที่เอื้อ และสร้างสรรค์บรรยากาศ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ตลอดถึงได้รับประสบการณ์ให้มากที่สุดคือ

๑) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการปกครอง ซึ่งโรงเรียนมุ่งหมายเพื่อฝึกหัดให้เด็กพัฒนาบุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม

๒) ครูเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ครูมีอิทธิพลต่อเด็กทั้งทางด้านการแสดงออก และจิตใจ ดังนั้นครูควรจะเป็นแม่แบบที่ดีสำหรับเด็ก

๓) กลุ่มเพื่อนร่วมโรงเรียน และร่วมชั้น มีอิทธิพลต่อการปรับตัว และการดำรงชีวิตในสังคมของโรงเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนสังคมย่อย

๔) หลักสูตร และวิชาที่เรียน มีส่วนทำให้บุคคลได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์

ผกาทิพย์ เกษรากุล ได้จัดแบ่งสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาที่เป็นสิ่งเร้าให้นักศึกษาแสดงพฤติกรรม กิจกรรมหรือลักษณะที่พึงประสงค์ต่างๆ ออกมาแบ่งออกได้เป็น ๔ ประเภท^{๑๔๐} คือ

๑) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร

๒) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

๓) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน

๔) สภาพด้านแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน

สรุปได้ว่า การจำแนกขอบข่ายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สามารถจำแนกได้หลายประเภท ตามกรอบแนวคิดนักทฤษฎีแต่ละคน แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะยึดขอบข่ายของสภาพแวดล้อมสถานศึกษาตามแนวทางของแอสตินที่จัดแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ (๑) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร (๒) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ (๓) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน (๔) สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน

สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก และเยาวชน ประชาชน และสมาชิกของสังคมในทุกด้าน เช่น

^{๑๓๙} สุภัทรา ปิณฑะแพทย์, *จิตวิทยาทั่วไป แนวคิด และทฤษฎีมูลฐาน*, (กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๓๐ - ๓๒.

^{๑๔๐} ผกาทิพย์ เกษรากุล, “สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทัศนะของนิสิต”, *รายงานวิจัย*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๔), หน้า ๑๑.

ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือ คุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม^{๑๔๑}

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่างานในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการจัดการดูแลควบคุม^{๑๔๒} เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยงานวิชาการ งานกิจการนักเรียนนักศึกษา บุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ และสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา งานบริหารทั่วไป งานธุรการ การเงินพัสดุ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

บรูค (Brook) มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารว่า นักศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ คือ มีความกระตือรือร้นสนใจ ในสิ่งใหม่ๆ และสภาพสังคมชอบความยุติธรรมสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร ออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ^{๑๔๓} อาจารย์ และฝ่ายกิจการนักศึกษาควรเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักศึกษาเป็นตัวแทนของนักศึกษาที่จะเสนอข้อเรียกร้องต่อสถานศึกษา เป็นที่ปลูกฝังค่านิยมทัศนคติที่ถูกต้องให้กับนักศึกษา และเป็นผู้คอยตักเตือนแนะนำแก่นักศึกษาที่ประพฤติผิดกฎ ระเบียบของสถานศึกษา

สรุป สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร เป็นกระบวนการที่ดำเนินการทางด้านกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อที่จะให้การศึกษาแก่ผู้เรียนมีความรู้ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถมีทักษะวิชาชีพในการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีตามความต้องการของสังคม

วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงสถานที่ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า^{๑๔๔} อาคารสถานที่สะอาด มีระเบียบถูกต้อง และสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยย่อมแสดงถึงความสามารถในการบริหารสถาบันในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียนการสอน การค้นคว้า และสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยอื่นๆ ด้วยดังนั้น การที่สถาบันศึกษามีห้องเรียน ห้องทำงานเพียงพอ ย่อมส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของคนในสถาบันนั้น

อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ซึ่งมีลักษณะเด่นๆ อยู่ ๘ ประการ^{๑๔๕} คือ

๑. ที่นั่งของนักเรียนเหมาะสมที่จะอ่านอักษรบนกระดานได้
๒. ห้องเรียนมีแสงสว่าง และการระบายอากาศ
๓. มีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้นักเรียนใช้ค้นคว้า

^{๑๔๑} ภิญโญ สาร, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๑๐.

^{๑๔๒} อุทัย บุญประเสริฐ, **หลัก และแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองสาส์น, ๒๕๒๘), หน้า ๕.

^{๑๔๓} Brook, L.G., **The Modern University**, (London: Andre Deutsch, 1965), p. 45.

^{๑๔๔} วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, **บุคลากรนิสิตนักศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๒๑.

^{๑๔๕} อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์, “การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓), หน้า ๔๒.

๔. ขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ พอเหมาะกับตัวนักเรียน
๕. ที่นั่งในห้องเรียนมีครบจำนวนนักเรียน
๖. สภาพอากาศในห้องเรียนไม่ร้อนอบอ้าว
๗. สภาพห้องเรียนส่วนใหญ่สะอาดสงบ
๘. มีบริการถ่ายเอกสาร และการพิมพ์

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน ซึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งหลาย นอกจากนั้นยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละคนโดยสภาพที่เป็นจริง สภาพแวดล้อมดังกล่าวไม่ค่อยได้รับการเอาใจใส่ ส่วนใหญ่จะมองข้ามไป จนเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทั้งนักเรียน และครูขึ้นได้ เมื่อถึงเวลาก็อาจสายเกินแก้หรือเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ดังนั้นครู และผู้บริหารควรได้ตระหนักถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทำความเข้าใจ และปรับปรุงให้ประสานสัมพันธ์ และสอดคล้องกับสภาพต่างๆ ได้

สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบกับการจัดหลักสูตร พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ การนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ อย่างถูกต้อง และเหมาะสมรวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน จากการเรียนรู้อย่างเดียวมาเป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำจนเกิดทักษะ และกิจนิสัยที่มั่นคง^{๑๔๖}

นพมาศ พัวพิสิฐ ได้ศึกษาการวิจัยทั้งใน และนอกประเทศที่ใช้เป็นตัวประกอบค้นหาโครงสร้างของประสิทธิภาพการเรียนการสอน และสรุปว่าผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกันโดยสามารถจำแนกเป็นตัวประกอบต่างๆ ได้ ๖ ตัวประกอบ^{๑๔๗} คือ

๑. พฤติกรรมของครู ได้แก่ลักษณะท่าทาง ความจริงใจ ความสนใจ ต่อผู้เรียน ให้ความเป็นกันเอง เป็นผู้นำ และเป็นผู้ให้ความรู้ในสาขานั้นๆ อย่างแท้จริง และทันสมัยอยู่เสมอ
๒. วิธีสอน ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ใช้ตำราประกอบการสอน มีทักษะการสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา และเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการด้านความคิด
๓. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่กระหว่างครูกับนักเรียน ครูรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียน เป็นกันเองช่วยเหลือนักเรียนทั้งใน และนอกห้องเรียน
๔. อุปกรณ์การสอน และการเรียน รวมถึงห้องปฏิบัติการ การใช้เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งห้องสมุดที่สมบูรณ์ และตำราที่เป็นภาษาของตนเองด้วย

^{๑๔๖} บรรจง ชูสกุลชาติ, เนื่องในวันสถาปนากรมอาชีวศึกษา ครบ ๔๔ ปี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๙), หน้า ๙.

^{๑๔๗} นพมาศ พัวพิสิฐ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียน และครู สมรรถภาพทางการสอน สภาพแวดล้อมโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มการงาน และพื้นฐานอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙), หน้า ๑ ๙.

๕. การวัดผลมีการย้อนกลับ และการเสริมให้การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน รู้จักข้อสอบที่ดีให้คะแนนอย่างยุติธรรม

๖. ทักษะคติของครูต่อการสอน และต่อนักเรียน ครูต้องมีการยกย่องนักเรียนอย่างจริงจัง ตั้งใจสอน

โรมินน์ (Romine) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีมี ดังนี้^{๑๔๘} คือ

๑. บุคลิกภาพของผู้สอน ผู้สอนควรมีความกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขันมีความสนใจที่จะสอน และเป็นกันเองกับผู้เรียน

๒. การเตรียมการสอน ผู้สอนควรเตรียมการสอนอย่างดี ชี้แจงให้ผู้เรียนทราบวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่างๆ

๓. การเสนอเนื้อหา ครูควรอธิบายชัดเจน กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด สามารถใช้วิธีสอนแบบต่างๆ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

๔. การประเมิน ผู้สอนควรประเมินเป็นขั้นๆ เพื่อเป็นแนวทางการเรียน เช่น แจ้งให้ผู้เรียนทราบผลสอบโดยเร็ว และให้กำลังใจผู้เรียน

๕. การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้สอนควรรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และประเมินผลตนเองเสมอ

สรุป สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนนั้น จะมีลักษณะที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมของครู วิธีสอน โดยการใช้สื่ออุปกรณ์ ตลอดจนสร้างทัศนคติ มีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อนักเรียน นักศึกษา สิ่งเหล่านี้ก็จะมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้เด็กได้รับรู้ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตต่อไป

สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยกำลังเจริญเติบโต ร่างกาย และจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อเข้าไปอยู่ในสถาบันศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมาก กลุ่มเพื่อนจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการทางด้านความรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และคุณธรรมของนักศึกษา^{๑๔๙}

วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงอิทธิพลของกลุ่มเพื่อน^{๑๕๐} ดังนี้

๑. เป็นกลุ่มที่จะประสานชีวิตจากสังคมในบ้านไปสู่สังคมมหาวิทยาลัย ทำให้หนีได้รู้สีกว่าตนประสบความสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง

๒. เป็นกลุ่มที่สนับสนุน และเป็นเครื่องมือให้บรรลุเป้าหมายทางพุทธิวิธีปัญญาของการศึกษาในมหาวิทยาลัย

^{๑๔๘}Romine, S., **Student and faculty perception of effective university instructional climate.** (Journal of Education Psychology, 1974), p. 139-143.

^{๑๔๙}Newcomb, **Student peer-group influence. In personality factors on the college campus,** (New York: Social Science Research Council, 1962), p. 79.

^{๑๕๐}วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, **บุคลากรนิสิตนักศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๔๕-๔๖.

๓. เป็นกลุ่มที่สนับสนุน สนองอารมณ์จิต และความต้องการของนิสิต ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับอาจารย์ .ห้องเรียนมหาวิทยาลัย

๔. เป็นกลุ่มที่เปิดโอกาสให้นิสิตเรียนรู้ และเข้าใจชีวิตการเป็นอยู่ร่วมกัน การสมาคม และการทำงานกับคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันได้ดี

๕. กลุ่มเพื่อนอาจมีการยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความคิด หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กำลังใจในการเปลี่ยนแปลงนิสิต หรือกลุ่มเพื่อนก็อาจช่วยกันบำรุงรักษา สภาพที่คงเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

๖. นิสิตที่เรียนไม่ค่อยดีหรือมีความผิดหวัง กลุ่มเพื่อนจะช่วยให้ นิสิตเลือกทางออกอื่น หรือช่วยให้ นิสิตมีภาพลักษณ์ในทางบวก โดยจะสนับสนุนให้ความสนใจต่อสิ่งอื่นที่ไม่ใช่การศึกษา

๗. องค์กรบริหารนิสิตมักจะมีหน้าที่เป็นพรรคพวกของนิสิตแต่แต่ละคนมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อนดังกล่าวมีผลมาจากการรวมตัวของนิสิต มีการแพร่จากแต่ละคน ไปสู่กลุ่มไปสู่บุคคล การใช้ชีวิตในสังคมมหาวิทยาลัย ตลอดจนพัฒนาการต่างๆ ของนิสิตให้เจริญงอกงาม

อรพันธ์ ประสิทธิรัตน์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมชั้นซึ่งประกอบด้วย^{๑๕๑}

๑. ความสนใจในการเรียนของเพื่อนร่วมชั้นได้แก่

- ๑) ถือการเรียนเป็นเรื่องสำคัญ
- ๒) ติดตามเนื้อหาที่เรียนตลอดเวลา
- ๓) ร่วมอภิปรายต่างๆ ในชั้นเสมอ
- ๔) ทำงานร่วมกับผู้เรียนอื่นๆ ได้
- ๕) มาเรียนสม่ำเสมอ
- ๖) ส่งการบ้านหรือรายงานตามกำหนดเวลา
- ๗) ซื่อสัตย์สุจริตในเวลาสอบ
- ๘) จัดงานอย่างเป็นระเบียบ
- ๙) เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๑๐) มีอารมณ์ขัน และสนุกสนานกับการเรียน

๒. พฤติกรรมเพื่อนร่วมชั้น ประกอบด้วย

- ๑) แต่งกายสะอาดเรียบร้อย
- ๒) เฉลียวฉลาด
- ๓) รักสงบ ไม่ชอบทะเลาะวิวาท
- ๔) เคารพนับถือครูทั้งต่อหน้า และลับหลัง
- ๕) สนใจวิธีการสอนของครู

^{๑๕๑}อรพันธ์ ประสิทธิรัตน์, “การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓), หน้า ๔๘.

๓. พฤติกรรมไม่ตั้งใจเรียนของเพื่อนร่วมชั้น ประกอบด้วย

- ๑) เข้าห้องเรียนช้า
- ๒) คอยเสียดังในขณะที่อยู่ในชั้น
- ๓) เรียนอ่อน
- ๔) โต้เถียงครูโดยไร้เหตุผล

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของเพื่อนในด้านต่างๆ กัน เช่น ความสนใจในการศึกษาหาความรู้ การทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น การทำการบ้านส่งอย่างสม่ำเสมอ การแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย รักสงบ ไม่ทะเลาะวิวาท เคารพนับถือครู อาจารย์ และการตั้งใจเรียน เข้าห้องเรียนสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ถ้ามีพฤติกรรมที่ไม่ดีก็จะมีผลต่อการเรียนของเพื่อนร่วมชั้นด้วย

๒.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๒.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม

ธีรภัทร์ เจริญดี ได้กล่าวถึง ความหมายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองไว้ว่า^{๑๕๒} เป็น กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ระหว่างผู้ปกครอง และครูในการจัดการศึกษา นับตั้งแต่การระบุปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล ส่วนอีกนัยหนึ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหมายถึงงานหรือกิจกรรมทางการศึกษาที่ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่าในการบริหารแบบ School – Based Management ได้มีหลักการอยู่หลายประการ ได้แก่^{๑๕๓} หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า^{๑๕๔} “ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง และประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และทิศทาง

^{๑๕๒}ธีรภัทร์ เจริญดี, “การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๑”, *ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑๕.

^{๑๕๓}อุทัย บุญประเสริฐ, *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๑๕๔}ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, *การบริหาร และการนิเทศภายในโรงเรียน*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๔ .

เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า^{๑๕๕} แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายพรรณาก็ตาม แต่สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์กร หรือท้องถิ่นแล้วแต่กรณีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีศักดิ์ศรี อีกทั้งจะกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลย หรือเฉยเมยไม่เข้าร่วม จะด้วยเหตุใดก็ตามย่อมทำให้มีอำนาจด้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่า ความละเลยไม่สนใจเป็นสถานะที่บุคคลปลื้มตัวเองออกจากสังคมนั่นเอง

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดความหมายของการมีส่วนร่วม จากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แหล่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าความหมายที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดความหมายของการมีส่วนร่วมที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมความหมายอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นความหมายเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ความหมายได้ดังตาราง ๒.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ วิเคราะห์ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) เป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ร่วมการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล	✓	✓		✓	๔	✓
๒) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา	✓	✓		✓	๔	✓
๓) ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง และประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และทิศทาง			✓		๒	✓
๔) การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการ	✓	✓		✓	๔	✓

^{๑๕๕}เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร:บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๖) หน้า ๑๖.

ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์กร						
--	--	--	--	--	--	--

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ธีรภัทร์ เจริญดี

๒ = อุทัย บุญประเสริฐ

๓ = ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

๔ = เมตต์ เมตต์การุณจิต

๕ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๖ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ร่วมการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง และประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และทิศทาง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กร

๒.๒.๒ หลักการของการมีส่วนร่วม

ศิริกาญจน์ โกลสุ่มภ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตย และหลักการเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ การตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลใด^{๑๕๖} บุคคลเหล่านั้นควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น โดยหลักการนี้ การมีส่วนร่วมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า บุคคลแต่ละคนย่อมทราบดีว่าตนต้องการอะไร เพราะฉะนั้นการที่เหตุการณ์ใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อบุคคลใด บุคคลนั้นย่อมทราบดีว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และอะไรบ้างที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง

อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวอ้างถึง จากการจำแนกขั้นตอน ในการมีส่วนร่วมของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร ว่ามี ๔ ขั้นตอน^{๑๕๗} คือ

ขั้นที่ ๑ การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ

^{๑๕๖} ศิริกาญจน์ โกลสุ่มภ์, “การมีส่วนร่วมของชุมชน และโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต*, (พัฒนศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔.

^{๑๕๗} อุทัย บุญประเสริฐ, *การศึกษาแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕.

ขั้นที่ ๒ การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากร และแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ

ขั้นที่ ๓ การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหารงาน และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นต้น

ขั้นที่ ๔ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการที่ดำเนินการนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการทั้งหมด

Cohen และ Uphoff ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ ระดับ^{๑๕๘} คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
๒. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)
๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit)
๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ หลักการ และกระบวนการของการมีส่วนร่วมจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าหลักการ และกระบวนการของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดหลักการ และกระบวนการของการมีส่วนร่วมที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกันสามารถนำมาวิเคราะห์ความหมายได้ดังตาราง ๒.๗ ดังนี้

^{๑๕๘} Cohen, J.M. and Uphoff, N. Rural. Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation. New York: Cornell University, 1977.p. 219-222.

ตารางที่ ๒.๗ วิเคราะห์หลักการของการมีส่วนร่วม

หลักการของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) การตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่ ส่งผลกระทบต่อบุคคลใดบุคคล เหล่านั้นควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	๔	✓
๒) การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่ม	✓	✓	✓	๔	✓
๓) การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน		✓	✓	๓	✓
๔) การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ		✓	✓	๓	✓
๕) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ		✓	✓	๒	
๖) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		✓	✓	๒	

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ศิริกาญจน์ โกสุมภ์

๒ = อุทัย บุญประเสริฐ

๓ = Cohen และ Uphoff

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๗ ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการของการมีส่วนร่วมโดยผู้วิจัยจัดหลักการและกระบวนการของการมีส่วนร่วมที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นหลักการของการมีส่วนร่วม ๕ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การระดมความคิด คือการคิดค้น และวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒. การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)

๓. การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔. การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้น และผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาค และเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๒.๒.๓ ประเภทของการมีส่วนร่วม

ประเภทของการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของการมีส่วนร่วม ดังนี้

Feuugroup ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมยังพิจารณาได้หลายมุมมองซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การมีส่วนร่วมในบางกรณีเป็นไปอย่างแท้จริง หรือเป็นไปในลักษณะเทียม อย่างไรก็ตามจะขอก้าวในรายละเอียดต่อไป โดยทั่วไปแบ่งเป็น ๒ ประเภท^{๑๕๙} ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมโดยตรง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป หรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหารมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

๒. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการโดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการ บริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดี ร่วมมือ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และทบวงมหาวิทยาลัย กล่าวถึงประเภทการมีส่วนร่วมไว้ ๒ ประเภทคือ ๑) การส่งเสริมสิทธิ และพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

วรรณา วงษ์วานิช ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้เป็น ๒ ลักษณะ^{๑๖๐} ดังนี้ คือ

๑. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

๒. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเท่านั้น

^{๑๕๙}ประเภทของการมีส่วนร่วม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://feuugroup.wordpress.com> [๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑]

^{๑๖๐}วรรณา วงษ์วานิช, ความคาดหวัง และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๙.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วม ออกเป็น ๓ประการ ตามลักษณะของการมีส่วนร่วม^{๑๖๑} ดังนี้

๑. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct participation) โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน (Inclusive organization) เช่น การรวมกลุ่มของเยาวชนกลุ่มต่างๆ

๒. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางสังคม (Indirect participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน (Representative organization) เช่น กรรมการของกลุ่ม หรือ ชุมชนกรรมการหมู่บ้าน

๓. การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Open participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนประชาชน (Non representative organization) เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลา

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดประเภทของการมีส่วนร่วมจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แหล่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าประเภทของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดประเภทของการมีส่วนร่วมที่มีประเภทเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงประเภทของการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมประเภทอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นประเภทของการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ประเภทของการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๘ วิเคราะห์ประเภทของการมีส่วนร่วม

ประเภทของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	✓	✓	✓	✓	๕	✓

^{๑๖๑}นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๗), หน้า ๑๘๘.

๓. **ขั้นแจ้งข่าวสาร (informing)** เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุมประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบายวิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้าย แล้วก็ปิดการประชุม ซึ่งจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น ไม่มีการเสวนากันไปมากกว่านี้

๔. **ขั้นให้คำปรึกษา (consultation)** การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร

๕. **ขั้นปลอบใจ (placation)** เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม คล้ายๆ กับการปลอบใจให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกมิได้เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะนั้นๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวคิดของผู้บริหารก็ได้

๖. **ขั้นเป็นหุ้นส่วน (partnership)** เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ คล้ายๆ กับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

๗. **ขั้นมอบอำนาจ (delegated power)** เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารมากขึ้น

๘. **ขั้นควบคุมโดยประชาชน (citizen control)** เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจ และบทบาทหน้าที่ในองค์กรมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่า ขั้นมีอำนาจ และควบคุม (power and control)

จาก ๘ ขั้นบันไดของ Arnstien จัดได้เป็น ๓ กลุ่ม หรือ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม (pseudo-participation or nonparticipation) หมายถึงขั้นจัดฉาก และขั้นบำบัดรักษา

๒. การมีส่วนร่วมระดับพอเป็นพิธี หรือการมีส่วนร่วมบางส่วน (degree of tokenism or partial participation) หมายถึง ขั้นแจ้งข่าวสาร ขั้นให้คำปรึกษา และขั้นปลอบใจ

๓. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หรือการมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของประชาชน คือ มีอำนาจ และบทบาทมาก (degree of citizen power) หมายถึง ขั้นเป็นหุ้นส่วน ขั้นมอบอำนาจ และขั้นควบคุมโดยประชาชน

มงคล จันทรส์อง ได้กำหนดรูปแบบ และขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคล ไว้ว่า องค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ ๓ ด้าน^{๑๖๓} ดังนี้

^{๑๖๓} มงคล จันทรส์อง, “ระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของสมาชิก อบต. อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๔๔.

๑. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

๒. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบ และลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

๓. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคลกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรม และวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสี ได้กำหนดรูปแบบ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร^{๑๖๔} ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการประชุม
๒. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
๓. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
๔. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
๕. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
๖. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ ได้สรุปวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน^{๑๖๕} ว่ามีลักษณะดังนี้

๑. การร่วมประชุม (discussion) เป็นการร่วมอภิปราย หรือเนื้อหาสาระของการวางแผน หรือการจัดทำแผนโครงการแบบ Face-to-Face ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลภายนอกของชุมชนกับประชาชนในท้องถิ่น หรือชุมชนเพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชน
๒. การถกเถียง (debate) เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตยให้ทราบถึงผลดี ผลเสียในกรณีต่างๆ
๓. การให้คำปรึกษาแนะนำ (consultation) โดยที่ประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการให้คณะกรรมการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมรับรู้ และมีส่วนในการวางแผน
๔. การสำรวจ (survey) โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ให้โอกาสกับประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ

^{๑๖๔}ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการประเมิน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๗.

^{๑๖๕}นฤตพงษ์ ไชยวงศ์, **ความพร้อมในการจัดป่าชุมชน: ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอป่าจันทน์**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑-๕๒.

๕. การประสานงานร่วมกัน (cooperation) เป็นการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน ตั้งแต่การคัดเลือกตัวแทนกลุ่มเข้าไปบริหารหรือจัดการ หรือเข้าร่วมในคณะกรรมการที่ปรึกษาจากฝ่ายประชาชน

๖. การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ (key informants interview) และประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ (beneficiaries) เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๗. การจัดทำทัศนศึกษา (field trip) ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ

๘. การไต่สวนสาธารณะ (public hearings) เป็นการไต่สวนข้อมูลจากประชาชนคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคน และทุกกลุ่มในสังคมมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นต่อกฎระเบียบและนโยบายประเด็นต่างๆ ที่สำคัญๆ ของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม

๙. การสาธิต (demonstration) เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ โทรทัศน์ วิทยุ ฯลฯ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงกันเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๐. การลงคะแนนเสียง (voting) เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ประชาชนต้องการมากที่สุด

๑๑. การประชามติโดยตรง (referendum) เป็นการตอบคำถามจากราชการโดยประชาชนในสังคมทุกคนออกความเห็น และร่วมตัดสินใจ

๑๒. การรายงานผล (report back) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน ผลของการตัดสินใจในกระบวนการวางแผนจะส่งกลับมาที่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อถกถามย้ำความแน่ใจจากท้องถิ่นก่อนตัดสินใจ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พิจารณาอีกครั้ง

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีขั้นตอนหรือรูปแบบเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีขั้นตอนหรือรูปแบบเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมขั้นตอนหรือรูปแบบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๙ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๙ วิเคราะห์ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) ขึ้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร	✓				๒	✓
๒) ขึ้นบำบัดรักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้ายๆ กับหมอรักษาคนไข้	✓				๒	✓
๓) ขึ้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย	✓		✓		๓	✓
๔) ขึ้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	✓			✓	๓	✓
๕) ขึ้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่เห็นว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม	✓				๒	✓
๖) ขึ้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ	✓				๒	✓
๗) ขึ้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน	✓				๒	✓
๘) ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร	✓				๒	✓
๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน		✓			๒	✓
๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย		✓			๒	✓
๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย		✓			๒	✓
๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมแก้ปัญหา หรือเนื้อหาสาระของการวางแผน			✓	✓	๓	✓
๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา			✓	✓	๓	✓
๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา			✓	✓	๓	✓
๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ			✓	✓	๓	✓
๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน			✓	✓	๓	✓
๑๘) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย				✓	๒	✓
๑๙) การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน				✓	๒	✓
๒๐) การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ				✓	๒	✓
๒๑) การจัดทัศนคติปะ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ				✓	๒	✓

๒๒) การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล			✓	๒	✓
๒๓) การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ			✓	๒	✓
๒๔) การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ			✓	๒	✓
๒๕) การประขามติโดยตรง			✓	๒	✓
๒๖) การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน			✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ เมตต์ เมตต์การุณจิต =

๒ มงคล = จันทรส่อง

๓ ศิริชัย กาญจนวาสี =

๔ นฤตพงษ์ ไชยวงษ์ =

๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๙ ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. ขั้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร

๒. ขั้นบำบัดรักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้ายๆ กับหมอรักษาคนไข้

๓. ขั้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย

๔. ขั้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

๕. ขั้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่เห็นว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจหรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม

๖. ขั้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ

๗. ขึ้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน

๘. ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร

๙. มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

๑๐. ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย

๑๑. มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย

๑๒. การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมแก้ปัญหา หรือเนื้อหาสาระของการวางแผน

๑๓. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

๑๕. ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑๖. ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ

๑๗. ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

๑๘. การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย

๑๙. การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน
๒๐. การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ
๒๑. การจัดทัศนศิลปะ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อน
ร่วมตัดสินใจ
๒๒. การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล
๒๓. การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ
๒๔. การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ
๒๕. การประชุมตีโดยตรง
๒๖. การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน
และการจัดวางแผน

๖.๒.๕ ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วม^{๑๖๖} ดังนี้

๑. การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการ
วางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบ และการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผล
ตามวัตถุประสงค์

๒. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้วต่อมา
จะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

๓. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ
ต่างๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

๔. การร่วมติดตาม และประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้
เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษา และประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทน์แจ่มใส ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของ
บุคคลจะต้องมี และเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ
การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์
กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่^{๑๖๗}

ประชุม สุวัตติ ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิด
จากพื้นฐาน ๔ ประการ^{๑๖๘} คือ

^{๑๖๖}ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี, “ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริหารสื่อวิถี
ทัศน์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๓.

^{๑๖๗}มณฑล จันทน์แจ่มใส, “ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา:
เกาะมุก จังหวัดตรัง”, *วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑.

^{๑๖๘}ประชุม สุวัตติ, *การตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหาร
ศาสตร์), ๒๕๕๑.

๑. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วมกล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการวางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

๓. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมถึงเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

๔. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาส และมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

อุดม แยมชั่นพงศ์ ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ คือ

๑. การมีส่วนร่วมศึกษาปัญหา
๒. การมีส่วนร่วมวางแผน
๓. การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
๔. การมีส่วนร่วมติดตามผล และประเมินผล
๕. การมีส่วนร่วมบำรุงรักษา

กิตติชัย การโสภ ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นไว้ ดังนี้

๑. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
๒. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๓. มีส่วนร่วมในการวางแผน
๔. มีส่วนร่วมในการดำเนินการ
๕. มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือตรวจสอบ
๖. มีส่วนร่วมในการเสียสละเงิน
๗. มีส่วนร่วมในการเสียสละแรงงาน
๘. มีส่วนร่วมในการเสียสละวัสดุอุปกรณ์
๙. มีส่วนร่วมในการประชุม
๑๐. มีส่วนร่วมเป็นวิทยากร

โคเฮน และอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff) ได้แบ่งขั้นตอนลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติ

๒. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ

๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) เกิดขึ้นจากการพัฒนาไปเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยอ้างถึงความหมายที่องค์การสหประชาชาติให้ไว้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมจะต้องครอบคลุมถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา การที่ประชาชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา และการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนในกระบวนการพัฒนา และอธิบายระดับการมีส่วนร่วมไว้ ๗ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ ถูกบังคับ ไม่มีส่วนร่วมเลย

ระดับที่ ๒ ถูกล่อ มีส่วนร่วมน้อย

ระดับที่ ๓ ถูกชักชวน มีส่วนร่วมน้อย

ระดับที่ ๔ ถูกสัมภาษณ์ความต้องการ มีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับที่ ๕ มีโอกาสเสนอความเห็น มีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับที่ ๖ มีโอกาสเสนอโครงการ มีส่วนร่วมระดับสูง

ระดับที่ ๗ มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในระดับอุดมคติ

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ ลักษณะของการมีส่วนร่วมจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๗ แหล่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดลักษณะของการมีส่วนร่วมที่มีขั้นตอนเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมลักษณะของการมีส่วนร่วมอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ลักษณะของการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ วิเคราะห์ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลักษณะของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	รวม	๗
๑) การร่วมคิด เป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ	✓	✓		✓	✓		✓	๖	✓
๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดในหรือเหมาะสมที่สุด	✓	✓		✓	✓		✓	๖	✓
๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการเป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่	✓	✓		✓	✓		✓	๖	✓
๔) การร่วมติดตาม และประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ	✓	✓		✓	✓		✓	๖	✓

ตรวจตราดูแล									
๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม		√	√	√				๔	√
๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม		√	√	√				๔	√
๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม		√	√	√				๔	√
๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม		√	√	√				๔	√
๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา		√	√	√				๔	√
๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์				√		√		๓	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ ธนาภรณ์ เมทณีสุดดี =

๒ มณฑล จันทร์แจ่มใส =

๓ วัตติ์ประชุม สุ =

๔ อุดม แยมชื่นพงศ์ =

๕ กิตติชัย การโสภา =

๖ โคนเฮน และอ้อพอฟฟ์ =

๗ ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ =

๘ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๑๐ ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ๑) การร่วมคิดเป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ ๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการเป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่ ๔) การร่วมติดตาม และประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล ๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม ๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม ๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม ๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา ๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๒.๒.๖ กระบวนการของการมีส่วนร่วม

จินตวีร์ เกษมสุข. ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วม รวมได้ ๔ ขั้นตอนหลักๆ^{๑๖๙} ดังนี้

๑. มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ ชุมชน

๒. มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา

๓. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

๔. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

^{๑๖๙}จินตวีร์ เกษมสุข, การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๕.

ทศพล กฤตยพิสิฐ กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพ ออกเป็น ๕ ขั้นตอน^{๑๗๐} ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชน เข้ามา มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา/สาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของชุมชน

ขั้นตอนที่ ๒ การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนาซึ่งเป็นขั้นตอนของการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของโครงการ วิธีการตลอดจนแนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นส่วนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เทคโนโลยีฯ จากองค์กรภาคีพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ซึ่งเป็นทั้งการ ได้รับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ

ขั้นตอนที่ ๕ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนาเป็นการประเมินว่าการที่ ประชาชนเข้าร่วมพัฒนา ได้ดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด การประเมินอาจประเมิน แบบย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ หรืออาจประเมิน ผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอด

องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ได้เสนอขั้นตอนการมี ส่วนร่วมโดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ^{๑๗๑} คือ

๑. การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับ ความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

๒. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และบริหารการใช้ ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

๓. การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการพึงระดับของการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

๔. การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนใน พื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้

^{๑๗๐} ทศพล กฤตยพิสิฐ, “การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ “บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง”, *วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

^{๑๗๑} องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (WHO and UNICEF, 1978, p. 41)

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น ๖ ระดับ^{๑๗๒} คือ

ระดับที่ ๑ ร่วมรับรู้

ระดับที่ ๒ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น

ระดับที่ ๓ ร่วมพิจารณา ร่วมตัดสินใจ

ระดับที่ ๔ ร่วมดำเนินการ

ระดับที่ ๕ ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ระดับที่ ๖ ร่วมรับผล

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ ลักษณะของกระบวนการของการมีส่วนร่วมจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีกระบวนการของการมีส่วนร่วมเป็นไปในกระบวนการเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดกระบวนการของการมีส่วนร่วมที่มีขั้นตอนเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมกระบวนการของการมีส่วนร่วมอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกระบวนการของการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์กระบวนการของการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๑.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ วิเคราะห์กระบวนการของการมีส่วนร่วม

กระบวนการของการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	รวม	๗
๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๒) มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์	✓	✓	✓	✓	๕	✓
๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา		✓	✓	✓	๔	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ จินตวิรั เกษมสุข =

๒ ทศพล กฤตยพิสิฐ =

^{๑๗๒} สุนีย์ มะลิวัลย์, “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน: ศึกษาเปรียบเทียบจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดยะลา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๕.

๓ องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ = ๔ สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ =
๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๑๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไข ปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

จากผลการสรุปกระบวนการของการมีส่วนร่วมข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ดังนี้

อรทัย ก๊กผล อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ โดยหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ไม่ใช่เป็นการจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียวโดยร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร และจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไร และควรที่จะจัดการปัญหาใดก่อนหลัง^{๑๗๓}

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหารากเหง้าของปัญหา ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร และร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้สิ่งใดก่อนหลัง^{๑๗๔}

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ หมายถึง รัฐได้ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมแก่ประชาชน เมื่อรัฐมีความคิดริเริ่มหรือมีนโยบายที่จะให้มีโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ แล้วเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน หรือให้สิทธิแก่ประชาชนในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของราชการที่มอบให้แก่ประชาชนนั้น นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมด้วย เนื่องจากข้อมูลข่าวสารจะบอกถึงโครงการหรือกิจกรรมที่กำลังจะเกิดขึ้นความจำเป็น และ ความสำคัญที่จะต้องให้มีโครงการหรือกิจกรรมนั้น รวมถึงการดำเนินการ และมาตรการต่างๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อการป้องกันแก้ไขปัญหาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมจากโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารนี้ถือ

^{๑๗๓}อรทัย ก๊กผล, **คู่มือ คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๙.

^{๑๗๔}นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๕๗-๖๒.

ว่าเป็นสิทธิประการหนึ่งของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม^{๑๗๕}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ลักษณะของการมีส่วนร่วมในแต่ละประเด็น ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ ชุมชน จากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ามีส่วนร่วมในการรับรู้ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีส่วนร่วมในการรับรู้เป็นไปในมีส่วนร่วมในการรับรู้ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ที่มีส่วนร่วมในการรับรู้ เหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงมีส่วนร่วมในการรับรู้เดียวกัน และครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการรับรู้ อื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นการมีส่วนร่วมในการรับรู้เดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชนได้ดังตาราง ๒.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

การมีส่วนร่วมในการรับรู้	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล	✓		✓	๓	✓
๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ	✓			๒	✓
๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด	✓			๒	✓
๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร	✓	✓		๓	✓
๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง	✓	✓		๓	✓
๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ			✓	๒	✓
๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน			✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = อรทัย ก๊กผล

๒ = นรินทร์ชัย พัฒนพงศา

๓ = สุนีย์ มีลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๒ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่ ๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็น

^{๑๗๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๗.

ปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ได้กล่าวว่า การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง^{๑๗๖}

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ กล่าวว่า มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม^{๑๗๗} เพื่อลด และแก้ไขปัญหา เป็นการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อประชาชนได้ร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากรัฐแล้วประชาชนก็จะร่วมค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ความจำเป็น และความต้องการที่ต้องให้มี โครงการหรือกิจกรรมนั้นพร้อมร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหน่วยงาน เจ้าของโครงการหรือกิจกรรม หรือหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจตัดสินใจนำไปใช้ประกอบการพิจารณาต่อไป และพิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ โครงการหรือกิจกรรม การเลือกพื้นที่ตั้งโครงการ โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่จะตั้งโครงการควร จะมีส่วนร่วมพิจารณารับหรือปฏิเสธไม่ให้โครงการตั้งในพื้นที่หากเห็นว่ามาตรการที่จะใช้ในการลด ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบไม่ชัดเจน และไม่เปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบด้วย

Cohen and Up Hoff ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ การกำหนด เป้าหมาย การดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรการดำเนินการล่วงหน้าของคณะกรรมการ^{๑๗๘}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ลักษณะของมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหาจากผลการศึกษาวิจัย ของนักวิชาการ ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ามีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน เป็นไปในมีส่วนร่วมในการวางนโยบายหรือแผนงานดั่งนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน เหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงานเดียวกัน และครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน อื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือนโยบายเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหาได้ดังตาราง ๒.๑๓ ดังนี้

^{๑๗๖} องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (WHO and UNICEF, 1978, p. 41)

^{๑๗๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๗.

^{๑๗๘} Cohen , J.M. and Uphoff , N.T. Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies , Cornell University , 1981, p.p. 213-235.

ตารางที่ ๒.๑๓ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา

การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา	✓			๒	✓
๒) จัดอันดับความสำคัญ	✓			๒	✓
๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร	✓		✓	๓	✓
๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล	✓		✓	๓	✓
๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง	✓		✓	๓	✓
๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น		✓		๒	✓
๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ		✓		๒	✓
๘) มีส่วนร่วมในการประชุม			✓	๒	✓
๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ			✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

- ๑ = องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ๒ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์
 ๓ = Cohen and Up Hoff ๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๓ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหาดังได้แก่ ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ๒) จัดอันดับความสำคัญ ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ กล่าวว่า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นการร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงาน พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้^{๒๑๗๔}

^{๒๑๗๔}ไพรัตน์ เตชะรินทร์, นโยบาย และกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา ปัจจุบันของประเทศไทย ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๗.

อรรถัย ก๊กผล อธิบายว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยประชาชนจะต้องร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๑๘๐}

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ กล่าวว่า ร่วมดำเนินการ หมายถึง ร่วมในการลงทุน ร่วมในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน หรือ ร่วมปฏิบัติงานเอง ในระดับการมีส่วนร่วมนี้อาจจะทำได้ในทุกประเภทของโครงการ เช่น หากเป็น โครงการที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะด้านผู้ชำนาญการหรือเทคโนโลยีขั้นสูงแล้ว บางครั้งเป็นความ ยุ่งยากที่จะให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้แต่หากเป็นโครงการหรือกิจกรรมระดับท้องถิ่น เช่น การจัดการป่า ลุ่มน้ำหรือทรัพยากรอื่นที่ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านได้ ชาวบ้านหรือประชาชนในท้องถิ่นก็เข้า ร่วมดำเนินการได้ หรือเป็นการร่วมดำเนินการด้วยการลงทุน ถือหุ่นก็ย่อมถือว่ามีร่วมดำเนินการได้^{๑๘๑}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ลักษณะของมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นไปในมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เดียวกัน และครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ดังตาราง ๒.๑๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร	√			๒	√
๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	√			๒	√
๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	√			๒	√
๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง	√		√	๓	√
๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุ	√		√	๓	√

^{๑๘๐} อรรถัย ก๊กผล, คู่คิด คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๙.

^{๑๘๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๗.

เป้าหมายที่วางไว้					
๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ		✓		๒	✓
๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง		✓		๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ไพรัตน์ เตชะรินทร์

๒ = อรทัย ก๊กผล

๓ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๔ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ กล่าวว่า ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล หมายถึง การร่วมตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ^{๑๘๒} ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแล้วได้นำมาตรการลด ผลกระทบมาใช้หรือไม่ก็มีการใช้ระบบการติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันปัญหาเกิดขึ้น หรือไม่การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อย่างมาก เพราะประชาชนจะทำหน้าที่คอยเฝ้าระวัง และเตือนภัย (Watch Dog) การดำเนินงาน โครงการเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงทีก่อนที่จะมีผลร้ายเกิดขึ้น และเมื่อมีการดำเนินการตาม โครงการหรือกิจกรรมแล้ว ก็ต้องมีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีการนำมาตรการการป้องกัน แก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมมาใช้หรือไม่ และผลของการดำเนินการเป็นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพิจารณานำเอามาตรการที่เหมาะสมมา ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๑๘๓}

^{๑๘๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๗.

^{๑๘๓} Cohen , J.M. and Uphoff , N.T. Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies , Cornell University , 1981, p.p. 213-235.

อรรถัย กักผล ร่วมกันติดตามประเมินผลเป็นการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย^{๑๘๔}

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลเป็นการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้จากบุคคลภายนอกหรือองค์กรต่างๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ต่อไป^{๑๘๕}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ลักษณะของมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลเดียวกัน และครอบคลุมการมีส่วนร่วมส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ดังตาราง ๒.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) การร่วมตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่	√				๒	√
๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	√				๒	√
๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน		√			๒	√
๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน			√		๒	√
๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา			√		๒	√
๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา				√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

^{๑๘๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

^{๑๘๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

๑ = ไพร่ตัน เตชะรินทร์

๒ = อรทัย ก๊กผล

๓ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๕ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ ๑) การร่วมตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่ ๒) มี การประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ๔) การประเมินผล ติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (WHO and UNICEF, 1978, p. 41) กล่าวว่า การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชน ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้^{๑๘๖}

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ร่วมรับผล หมายถึง การดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมที่ ดำเนินไปแล้วย่อม ได้มาซึ่งผลประโยชน์^{๑๘๗} และผลกระทบทั้งที่เป็นผลกระทบด้านบวก และ ผลกระทบด้านลบทั้งต่อประชาชน และต่อสิ่งแวดล้อม โดยที่ประชาชนหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องรับเอา ผลที่เกิดขึ้นมานั้น

อรทัย ก๊กผล กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาร่วมรับ ผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้วย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้^{๑๘๘}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ลักษณะของการมีส่วนร่วมใน ขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๓ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการ พัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาดังนั้น เพื่อให้ การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม ในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเดียวกัน และครอบคลุมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้ดังตาราง ๒.๑๖ ดังนี้

^{๑๘๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

^{๑๘๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

^{๑๘๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

ตารางที่ ๒.๑๖ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน	✓			๒	✓
๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้	✓			๒	✓
๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ		✓		๒	✓
๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้			✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

- ๑ = องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ๒ = สุนีย์ มลลิกะมาลย์
๓ = อรทัย ก๊กผล ๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๖ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒.๒.๗ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลการมีส่วนร่วม ดังนี้ **ไพโรจน์ พรหมสาส์น** ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยทั่วไป อาจแบ่งได้เป็น ๓ ปัจจัยใหญ่คือ ปัจจัยจากชุมชนเอง จำแนกได้เป็น ๔ ส่วน^{๑๘๙} คือ ศักยภาพของชุมชนทางด้านกายภาพ (Physical potentiality) ศักยภาพของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ (Economic potentiality) ศักยภาพด้านสังคม (Social potentiality) และศักยภาพทางการเมือง (Political potentiality) ปัจจัยจากข้าราชการ และระบบราชการ พิจารณาได้ ๒ ลักษณะคือ ปัจจัยจากระบบบริหารราชการ และปัจจัยจากตัวข้าราชการเอง ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น สภาพความเจริญของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพสังคมใหญ่ที่ชุมชนนั้นๆ สังกัดด้วย

John M. Cohen and Norman T. Uphoff ได้กล่าวถึงกลุ่มปัจจัยที่เป็นบริบทของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทที่เกี่ยวข้องกับผู้ออกแบบโครงการ ผู้นำโครงการไปปฏิบัติ และผู้ประเมินโครงการ ๖ กลุ่มปัจจัย^{๑๙๐} คือ

๑. ปัจจัยด้านกายภาพ และชีวภาพ (Physical and Biological Factors) ได้แก่ สภาพภูมิอากาศการเพาะปลูกพืช ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรกับพื้นที่

๒. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) ได้แก่ การเป็นเจ้าของกิจการ/ที่ดิน การเป็นผู้เช่า การออม การจ้างงาน ลักษณะอาชีพ ระดับรายได้ - รายจ่าย การพัฒนาอุตสาหกรรม การตลาด การขนส่ง และปัจจัยพื้นฐาน

^{๑๘๙}ไพโรจน์ พรหมสาส์น , ๒๕๓๐, หน้า ๓๒๘-๓๓๐.

^{๑๙๐}John M. Cohen and Norman T. Uphoff, 1977: 143-158.

๓. ปัจจัยทางด้านการเมือง (Political Factors) ได้แก่ โครงสร้างของรัฐบาลที่รวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจ การแข่งขันของกลุ่มการเมือง หรือกลุ่มการเมืองแบบเดี่ยว ความเชื่อทางการเมือง การปรับตัวของประชาชน

๔. ปัจจัยทางด้านสังคม (Social Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับบุคคล รูปแบบขององค์กร รูปแบบของกิจกรรม ที่ตั้ง และโครงสร้างของชุมชน พื้นฐานลักษณะของการรวมกลุ่ม (ความเป็นญาติ ศาสนา ภาษา)

๕. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม (Cultural Factors) ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ การปรับตัว ความร่วมมือ บทบาท ความแตกต่างทางเพศ ความแตกต่างทางการเมือง สังคม

๖. ปัจจัยทางด้านประวัติความเป็นมา (Historical Factors) ได้แก่ การตั้งถิ่นฐาน การเป็นอาณานิคม ความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจทางการเมือง ความซับซ้อนของเทคโนโลยี ประสบการณ์เดิมในการพัฒนาชนบท

จุฬารัตน์ วุฒิสมาชิก ได้สรุปปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการศึกษาศึกษาการที่เข้าร่วมของประชาชนไว้ ๑๑ ประการ^{๑๙๑} ดังนี้

๑. การปฏิบัติตนให้คล้ายตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนกันจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้อง และคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

๒. มาตรฐานคุณค่า บุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนกันจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง

๓. เป้าหมาย บุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนกันจะส่งเสริม ปกป้อง และรักษาเป้าหมายของตนเอง

๔. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

๕. ความคาดหวังบุคคล และกลุ่มบุคคล จะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะประพฤติในสถานการณ์เช่นนี้ ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน

๖. การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆซึ่งคิดว่าตัวเองถูกบังคับให้ทำ

๗. การมองแต่ตนเอง บุคคล และกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งคิดว่าตัวเองถูกบังคับทำ

๘. นิสัย และประเพณี บุคคล และกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ

๙. โอกาส บุคคล และกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมโดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวน และชนิดของโอกาส ซึ่งโครงการของสังคมเอื้ออำนวยเข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น เท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา

^{๑๙๑} จุฬารัตน์ วุฒิสมาชิก, “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยภายในเขตเทศบาล กรณีศึกษา เทศบาลศรีราชา จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕.

๑๐.ความสามารถบุคคล และกลุ่มบุคคล มักจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่ตนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้ทำให้สถานการณ์เช่นนั้น

๑๑.การสนับสนุนบุคคล และกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้ว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้น

Mark S. Homan ได้กล่าวถึงปัจจัยที่น่าสนใจในการมีส่วนร่วมไว้ ๖ ประการ คือ ภาวะผู้นำของผู้มีส่วนร่วม บุคคลผู้มีส่วนร่วม ผู้สนับสนุนการมีส่วนร่วมโดยตรง ผู้มีส่วนร่วมชั่วคราว ที่ปรึกษาผู้ให้การสนับสนุนภายนอก^{๑๙๒}

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม จากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๔ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัย จึงจัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่มีปัจจัยเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็น กลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๑๗ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๗ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) ปัจจัยจากชุมชนเอง	✓				๒	✓
๒) ปัจจัยจากข้าราชการ และระบบราชการ	✓				๒	✓
๓) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ	✓				๒	✓
๔) ปัจจัยด้านกายภาพ และชีวภาพ	✓				๒	✓
๕) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ		✓			๒	✓
๖) ปัจจัยทางด้านการเมือง		✓			๒	✓
๗) ปัจจัยทางด้านสังคม		✓			๒	✓
๘) ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม		✓			๒	✓
๙) ปัจจัยทางด้านประวัติความเป็นมา		✓			๒	✓
๑๐) การปฏิบัติตนให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน			✓		๒	✓
๑๑) มาตรฐานคุณค่า			✓		๒	✓
๑๒) เป้าหมาย และความคาดหวัง		✓	✓		๓	✓
๑๓) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา			✓		๒	✓
๑๔) การบีบบังคับ			✓		๒	✓
๑๕) การมองแต่ตนเอง			✓		๒	✓

^{๑๙๒} Mark S. Homan, 1999: 182.

๑๖) นิสัย และประเพณี			✓		๒	✓
๑๗) โอกาส			✓		๒	✓
๑๘) ความสามารถบุคคล			✓		๒	✓
๑๙) การสนับสนุนบุคคล			✓		๒	✓
๒๐) ภาวะผู้นำของผู้มีส่วนร่วม				✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

- ๑ ไพโรจน์ พรหมสาส์น = ๒ =John M. Cohen and Norman T. Uphoff
 ๓ จุฑารัตน์ วุฒิสุมบุรณ์ = ๔ =Mark S. Homan
 ๕ ผู้วิจัย =

จากตารางที่ ๒.๑๗ ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ๑) ปัจจัยจากชุมชนเอง ๒) ปัจจัยจากข้าราชการ และระบบราชการ ๓) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ ๔) ปัจจัยด้านกายภาพ และชีวภาพ ๕) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ๖) ปัจจัยทางการเมือง ๗) ปัจจัยทางด้านสังคม ๘) ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ๙) ปัจจัยทางด้านประวัติความเป็นมา ๑๐) การปฏิบัติตนให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน ๑๑) มาตรฐานคุณค่า ๑๒) เป้าหมาย และความคาดหวัง ๑๓) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา ๑๔) การบีบบังคับ ๑๕) การมองแต่ตนเอง ๑๖) นิสัย และประเพณี ๑๗) โอกาส ๑๘) ความสามารถบุคคล ๑๙) การสนับสนุนบุคคล ๒๐) ภาวะผู้นำของผู้มีส่วนร่วม

๒.๒.๘ ประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วม

ทัศนาศาสตร ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่าการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษาเป็นผลดี ทั้งสถานศึกษา และชุมชน ต่างฝ่ายช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีความรู้สึกกร่วมเป็นเจ้าของร่วมรับผิดชอบก่อให้เกิดผลดีหลายประการ^{๑๙๓} เป็นต้นว่า

๑. เกิดกระบวนการกลุ่ม และทำงานร่วมกันการปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น หรือชุมชน ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ถ้าเกิดจากความเห็นของสถานศึกษาแห่งเดียวย่อมไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และไม่เกิดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน

๒. เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และยังเป็นการลดภาระการทำงานจากส่วนกลาง

๓. ทำให้ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า การที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาทุกคนจะร่วมกันดูแลการใช้ทรัพยากรต่างๆในชุมชนทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อผลประโยชน์ของคนส่วนรวม

๔. ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล สถานศึกษา และชุมชนจะควบคุมดูแลตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

๕. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็กเพื่อสังคม และส่วนรวมมากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง

^{๑๙๓} ทัศนาศาสตร, “ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, วารสาร, ปีที่ ๘, (ฉบับที่ ๑), ๒๕๔๘, : ๔๕-๔๖ .

วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน^{๑๙๔}ไว้ดังต่อไปนี้

๑. คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น บ่อยครั้งที่กระบวนการของการปรึกษาหารือกับสาธารณชนช่วยสร้างความกระจ่างให้กับวัตถุประสงค์ และความต้องการของโครงการหรือนโยบาย สาธารณชนสามารถผลักดันให้เกิดการคิดทบทวนสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งอาจทำให้มองไม่เห็นคำตอบที่มีประสิทธิผลที่สุดได้ บ่อยครั้งที่การมีส่วนร่วมของประชาชนนำมาสู่การพิจารณาทางเลือกต่างๆ ใหม่ นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับเวลา และแน่นอนเวลาที่ได้เสียไปจากวิธีการที่ได้ใช้มาก่อนในอดีต บ่อยครั้งที่สาธารณชนมีข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่หรือเกี่ยวกับการนำการตัดสินใจไปดำเนินการอย่างไร ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างโครงการที่สำเร็จ และไม่สำเร็จ

๒. ใช้ต้นทุนน้อย และลดความล่าช้าลง การมีส่วนร่วมของประชาชนใช้เวลามากขึ้นจริง การตัดสินใจฝ่ายเดียวอาจจะเร็วที่สุดแต่ในที่สุดแล้วจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก ในการดำเนินการ บ่อยครั้งที่มีการต่อต้านมากเสียจนไม่อาจดำเนินการได้เลย ประสิทธิภาพการตัดสินใจไม่อาจประเมินเพียงใช้การวัดเรื่องเป็นเวลา และต้นทุนเท่านั้น แต่คงจะต้องพิจารณาถึงความล่าช้า และต้นทุนที่เกิดขึ้นทั้งหมดไปกับการหาทางออกว่าจะตัดสินใจอย่างไร ถ้าการตัดสินใจรวดเร็วแต่ดูแปลกแยกไปจากจุดสนใจของแต่ละคน และแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาว การตัดสินใจแต่ละฝ่ายอาจเกิดการโต้แย้ง ล่าช้า หรือการฟ้องร้องกัน แม้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามครั้งต่อไปองค์การคงต้องอาศัยบางอย่างในชุมชนนั้น กระบวนการจะเริ่มด้วยความไม่ร่วมมือ และความเกลียดชัง

๓. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจสร้างข้อตกลง และข้อผูกพันอย่างมั่นคงในระยะยาวระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่างๆ ลดข้อโต้แย้งทางการเมือง และช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

๔. การนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ประชาชนมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และทันทีที่การตัดสินใจได้เกิดขึ้น พวกเขา ก็อยากเห็นว่ามันเป็นผลทางปฏิบัติไม่เพียงแต่เกิดการสนับสนุนทางการเมืองเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติแต่ละกลุ่มต่างๆ และปัจเจกชนแต่ละคนยังอาจเข้ามาช่วยกันอย่างกระตือรือร้นอีกด้วย

๕. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด ทันทีที่ข้อโต้แย้งดูเดือดขึ้น และแบ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน จะทำให้เกิดความยากขึ้นในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมของประชาชนเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามาแสดงความต้องการ และข้อห่วงกังวลโดยปราศจากการเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่แรกเริ่มสามารถช่วยลดความน่าจะเป็นที่ชุมชนจะพบกับการเผชิญหน้าที่เจ็บปวด อย่งไรก็ดี การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่สิ่งที่วิเศษที่สามารถเป็นอะไรได้ทุกอย่าง การมีส่วนร่วมไม่อาจลดหรือกำจัดความขัดแย้งทั้งหมดได้

๖. การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม วิธีที่จะบรรลุ และคงไว้ซึ่งความชอบธรรม โดยเฉพาะเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่มีการโต้แย้งกัน ก็คือ การดำเนินตาม

^{๑๙๔}วันชัย วัฒนศัพท์, ความขัดแย้ง: หลักการ และเครื่องมือแก้ปัญหา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๒๑-๒๖.

กระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือต่อสาธารณชน และมีสาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สาธารณชนได้รับข้อมูลมากกว่า ถึงเหตุผลเบื้องหลังของการตัดสินใจนั้น

๗. การคาดการณ์ความห่วงกังวล และทัศนคติของสาธารณชน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขององค์การมาทำงานกับสาธารณชนในโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน พวกเขาจะเริ่มมีความอ่อนไหวมากขึ้นต่อความห่วงกังวลของสาธารณชน และมุมมองที่สาธารณชนมองการทำงานขององค์การ มุมมองเหล่านี้มักเกิดขึ้นจากภายในเพื่อที่เจ้าหน้าที่จะมีความตระหนักมากขึ้นต่อการตอบสนองที่อาจเกิดขึ้นของสาธารณชนต่อกระบวนการ และการตัดสินใจขององค์การ แม้ในกรณีที่ประเด็นไม่ใหญ่เพียงพอที่จะทำโครงการการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

๘. การพัฒนาภาคประชาสังคม ประโยชน์อย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การมีสาธารณชนที่มีความรู้ การมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่เรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นเนื้อหา แต่ยังเรียนรู้ว่าการตัดสินใจที่ทำโดยรัฐบาลเกิดขึ้นได้อย่างไร และเพราะเหตุใด การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการฝึกอบรมผู้นำในอนาคตอีกด้วย เนื่องจากประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน พวกเขาจะเรียนรู้วิธีการสร้างพลังอำนาจต่อผู้อื่น และเรียนรู้วิธีการประสานงานกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนคือการฝึกอบรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในวันนี้แต่ละคนอาจจะเพียงตัวแทนของกลุ่มหรือกลุ่มผลประโยชน์ พຽນนี้พวกเขาจะเป็นแหล่งศูนย์รวมของผู้นำในระดับภาค และระดับชาติ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้นำในอนาคตจะเรียนรู้ทักษะของการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ ประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมจากทัศนะ และจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ๒ แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการได้เสนอไว้ นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมที่มีปัจจัยเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมเดียวกัน และครอบคลุมประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์ประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วมได้ดังตาราง ๒.๑๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๘ วิเคราะห์ประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วม

ประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วม	๑	๒	รวม	๓
๑) เกิดกระบวนการกลุ่ม	✓		๒	✓
๒) เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา	✓		๒	✓
๓) ทำให้ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า	✓		๒	✓
๔) ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล	✓		๒	✓
๕) สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็กเพื่อสังคม และส่วนรวม	✓		๒	✓
๖) คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น		✓	๒	✓

๗) ใช้ต้นทุนน้อย และลดความล่าช้าลง		✓	๒	✓
๘) การสร้างฉันทามติ		✓		
๙) การนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น		✓	๒	✓
๑๐) การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด		✓	๒	✓
๑๑) การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม		✓	๒	✓
๑๒) การคาดการณ์ความห่วงกังวล และทัศนคติของสาธารณชน		✓	๒	✓
๑๓) การพัฒนาภาคประชาสังคม		✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ทัศนคติ แสวงศักดิ์

๒ = วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๘ ผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ และคุณค่าของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ๑) เกิดกระบวนการกลุ่ม ๒) เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ๓) ทำให้ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า ๔) ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล ๕) สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็กเพื่อสังคม และส่วนรวม ๖) คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น ๗) ใช้ต้นทุนน้อย และลดความล่าช้าลง ๘) การสร้างฉันทามติ ๙) การนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น ๑๐) การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด ๑๑) การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม ๑๒) การคาดการณ์ความห่วงกังวล และทัศนคติของสาธารณชน ๑๓) การพัฒนาภาคประชาสังคม

๒.๒.๙ บทบาทของผู้มีส่วนร่วม และประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับ

กิตติศักดิ์ ส่องแสง กล่าวถึงบทบาทของผู้มีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการศึกษามีหลายขั้นตอน ที่ได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสถานศึกษา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีลักษณะเด่นประการหนึ่งคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญนอกจากครูแล้วยังมีผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จหลายฝ่ายด้วยกัน แม้แต่ผู้เรียนเองก็ต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังเช่นกัน^{๑๙๕}

ประชาคมการเรียนรู้ มีขอบข่ายครอบคลุมบุคลากรทุกฝ่ายทั้งใน และนอกโรงเรียน ภายในโรงเรียนนอกจากครู และผู้บริหาร ยังมีบุคลากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน ขยายเครือข่ายสู่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน สถาบันผลิตครู หน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมทั้งสื่อมวลชนซึ่งล้วนแต่สามารถร่วมกันสร้างสรรค์การเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ กล่าวไว้ใน ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเรียนรู้จะต้องมีบทบาทร่วมกันได้แก่^{๑๙๖}

^{๑๙๕} กิตติศักดิ์ ส่องแสง, “การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์**, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑.

^{๑๙๖} คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๗-๕๘.

๑. การสำรวจความต้องการ คือ สำรวจความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการซักถาม สังเกต สัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อสร้าง/กระตุ้นความสนใจ สำรวจความสนใจ และพื้นฐาน ความรู้เดิมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

๒. การกำหนดมาตรฐาน คือ การกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานของการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด ความสนใจ และเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

๓. การวางแผนการเรียนรู้ คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

๔. กิจกรรมการเรียนรู้ คือ วิธีการปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ความรู้จากการคิดวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติจริง

๕. การประเมินผล คือ การประเมินประสบการณ์ด้านต่างๆ ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

๖. การสรุปผลการเรียนรู้ คือ การนำผลจากการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องจากการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอน

การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตนเอง และนำคุณค่านั้นมาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมิใช่ “เขตห้ามเข้า” อีกต่อไป หากแต่โรงเรียน ชุมชน สถาบันชุมชน ครอบครัว ย่อมมีส่วนร่วมให้แก่การศึกษา การร่วมมือกันของทุกฝ่าย คือ การสร้างพลังอันแข็งแกร่งร่วมกัน เกิดผลแก่เด็ก และเยาวชน ซึ่งเป็นความหวังของเราทุกคน

- พ่อแม่ ผู้ปกครอง เข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยร่วมกับครู และผู้บริหารในการจัด และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของลูกทั้งที่บ้าน และที่โรงเรียน รวมทั้งในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

- ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และเป็นแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

- หน่วยงานกลางกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายแก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สอน

- สื่อมวลชนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความเข้าใจ และเจตคติที่ถูกต้องแก่สังคม และส่งเสริมการปฏิบัติ

๒.๒.๑๐ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ติน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวว่า ทฤษฎีการมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ^{๑๙๗} ดังนี้

๑. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำ และถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง/ ถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานดี การมีส่วนร่วมตามทฤษฎีนี้ มิได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ

^{๑๙๗}ติน ปรัชญพฤทธิ์, “สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร”. เอกสารการสอนชุด หน่วยที่ ๑-๗, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๕๙-๒๗๑.

ขององค์การอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ารับการเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงแค่มือประดับเท่านั้น

๒. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participation Democracy) ทฤษฎีนี้เน้นการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้น ทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกำหนดทางการเมือง และสังคมที่มีความรับผิดชอบ นั่นก็คือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วม นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น ๔ แบบ^{๑๙๘๕} คือ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย อธิบายความเหมาะสมของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ

กฤษณ์เทพ อุปจันทร์ กล่าวถึง การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management หรือ เรียกโดยย่อว่า SBM) ว่าหมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติการระหว่างบุคคล ๒ กลุ่ม^{๑๙๙} คือ

๑. กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒. กลุ่มผู้รับบริการการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนองค์กรประเภทต่างๆ ในชุมชน โดยให้โรงเรียนตัดสินใจโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีอิสระสูงชัน และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทภารกิจของโรงเรียนที่พึงประสงค์ ที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป

Cohen J.M. Uphoff ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔^{๒๐๐} ขั้นตอนคือ

^{๑๙๘} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา** หน้าที่ ๑๒ หน้า ๑๘๓-๑๘๔, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔,) หน้า ๙๑.

^{๑๙๙} กฤษณ์เทพ อุปจันทร์, “การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) **วารสารข้าราชการครู**, ปีที่ ๑๙ ๖ (ส.ค. – ก.ย.): ๓๒ – ๓๗.

^{๒๐๐} Cohen J.M. Uphoff., N.T. “Rural development Participation: Concepts and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. Great Britain: Rural Development Committee Center for International Studies”, Cornell University.

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

๒. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

๓. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคล และสังคมด้วย

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

๒.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการบริหารที่มีส่วนร่วม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมาย และความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหมาย และความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเข้าถึงความหมาย และความสำคัญโดย ได้มีนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ ได้กล่าวถึง อิทธิบาทวิภังค์ สุตตันตภาขณีย์ ดังนี้ คำว่า อิทธิ มีอธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่ สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท มีอธิบายว่า เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ และวิญญูณขันธของ บุคคลผู้เป็นอย่างนั้น (ผู้ได้ธรรมที่มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) คำว่า เจริญอิทธิบาท มีอธิบายว่า ภิกษุเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่ง ธรรมเหล่านั้น เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบ ความสำเร็จ ๔ ประการ^{๒๐๑} ดังนี้

^{๒๐๑} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๓๔๒-๓๔๗.

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาท นี้ต้องมี และมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นโดยไม่รู้สีกตัว^{๒๐๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่ามีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ ๒ พันกว่าปีนี้ ไม่มีใครหาใคร่ที่จะเรียกว่าล้าสมัย

๑. ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้
๒. วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ
๓. จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้
๔. วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ^{๒๐๓} คือ

๑. ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำขยัน หมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สำเร็จด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้งก้าว ไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓. จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝืน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔. วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบแก้ไข) ใช้ ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง เกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น เพื่อจัดการ และดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่างประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในเรื่องเราจะทำ วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระใน

^{๒๐๒} พุทธทาสภิกขุ, **การงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๒๐๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรรมศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

เรื่องนั้นๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด^{๒๐๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่ามนุษย์ไม่แปลกแยกจากความเป็นจริงของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐานทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมดไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดีแล้วเราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้ก็คือ หลักแห่งความสำเร็จ^{๒๐๕}

พระกวีรญาณ อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์ ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้นตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า^{๒๐๖} “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท ๔^{๒๐๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญา และหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด คือ พรหมวิหาร ๔ ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ด้วยตนเอง มีเมตตา ปลอ่ยให้เขาเติบโตได้ไม่เข้า การแทรกแซง และอุเบกขา รู้จักความพอดีปลอ่ยว่างฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิต และบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐ และบริสุทธิ์^{๒๐๘}

ปัญญา ใบบางยาง ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ไว้เป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตร และนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมาย

^{๒๐๔} หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ, งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาสสุข, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

^{๒๐๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

^{๒๐๖} พัทธพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^{๒๐๗} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนโวภาว, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๒๐๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, (ฉบับวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

ของอิทธิบาท มี ดังนี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุทธสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยนิหรีย วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญานธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจิตรธรรม สัมมาทิฏฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา^{๒๐๙}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๒๑๐}

จากความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ พอสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุข และความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการท างานย่อมมีประสิทธิภาพ และคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเข้าถึงหลักอิทธิบาท ๔ อย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้^{๒๑๑}

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงาน และรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือจะเข้าไปให้ถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้อาภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานนั้นๆอยากทำให้สำเร็จตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความอิมเอมใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับ

^{๒๐๙}ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมาธิบาลหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๒๑๐}สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ได้ดี และมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์ , ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๒๑๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

ความโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องทำการสิ่งนั้น ให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวากับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งแน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้น

๒. วิริยะ แปลว่า ความอดทนอดกลั้น แก่ล้ากล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เข้าแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับบมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยะสมาธิ

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองาน อย่างไม่อย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษโดยทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในจิตที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อสงสัยหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไข และปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างไร ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหนเป็นเหตุให้จิต แน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งชานไม่วอกแวก เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ^{๒๑๒}

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้ องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่^{๒๑๓}

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

^{๒๑๒} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔

^{๒๑๓} วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๕**, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙

๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น

๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น

๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท ๔ ว่า คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี ๔ อย่าง^{๒๑๔} คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ๓. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ ๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่น ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหา เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

จารุมาศ เรื่องสุวรรณ ได้สรุปหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า เป็นหลักแห่งการประกอบกิจการงานใดๆ ให้สำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ และรักที่จะทำในงานนั้นๆ วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนงานสำเร็จ จิตตะ คือ การตั้งใจทำงานหมั่นตรวจตรางานอยู่เสมอ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำไม่เอาใจไปคิดในเรื่องอื่น วิมังสา คือ การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับงานที่ทำ ใช้สติปัญญาคิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย และปรับแก้อย่างมีเหตุผล^{๒๑๕}

สุชีพ ปุญญานุภาพ ได้ให้คำแปลของอิทธิบาท ๔ ไว้ ๒ ทาง คือ หนึ่ง แปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้ผู้รู้ฤทธิ์(Basic of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success) และสุชีพ ปุญญานุภาพ (๒๕๓๙: ๖๗๖) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท ๔ ไว้ดีกว่า เป็นคุณให้ บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่าง ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะความเพียร จิตตะ เอาใจใส่ วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน^{๒๑๖}

บุญมี แทนแก้ว กล่าวว่า ตามหลักพุทธศาสนากล่าวไว้ว่าผู้หวังความเจริญควรปฏิบัติในธรรมอันเป็นเครื่องนำไปสู่ความเจริญ หรือสำเร็จตามความประสงค์ หมายความว่าเมื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องสร้างเหตุผลเพื่อให้เกิดผลนั้นๆ เพราะผลย่อมมาจากเหตุ การสร้างเหตุจนถึงแม้จะยากยิ่งเพียงใด หากใช้คุณธรรมเข้าสนับสนุนแล้วจึงจะสำเร็จตามความประสงค์ได้ คุณธรรมที่จะช่วยให้สำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าดังประสงค์ คือ อิทธิบาท ๔^{๒๑๗}

^{๒๑๔} พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๐/๒๓๑.

^{๒๑๕} จารุมาศ เรื่องสุวรรณ, พันเอก, “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการทองทัพบก,” **ปริญาคุณศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕.

^{๒๑๖} สุชีพ ปุญญานุภาพ, **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

^{๒๑๗} บุญมี แทนแก้ว, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๒.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย หรือ หนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้อง และการเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้ อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของ บุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางการเรียน การประกอบอาชีพการดำรงชีวิต เป็นต้น^{๒๑๘}

ปริญญา จงวัฒนา กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรม ๔ ประการที่เป็นฐานนำไปสู่ ความสำเร็จ^{๒๑๙} ดังนี้

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใดๆ เพื่อที่ได้รับผลสำเร็จตาม ปรารถนา

๒. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่น เพียรที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ได้ตั้งปรารถนา ไว้ แล้ว และได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา

๓. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้ว ได้มี ความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลัง ความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิ ไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตาม ปรารถนา

๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พิสูจน์พิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใดๆ แล้ว ย่อม ประสบปัญหา ใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่างๆเหล่านั้นด้วย อุบาย ปัญญา ตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุ เพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อ เปรียบเทียบเชิง กระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และทำการทดสอบทดลอง สามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมติหรือไม่ กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถ ประสบกับความสำเร็จได้ตาม ปรารถนาตั้งใจ

๒.๓.๓ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการ และผู้วิจัยได้ศึกษา และอธิบายถึงอิทธิ บาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยะสมาธิปานสังขารหมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญ อิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียร สร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทสมาธิ^{๒๒๐} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมวาายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความ

^{๒๑๘} สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผศ.ดร., “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์”, สารนิพนธ์พุทธ ศาสตร์บัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๘ .

^{๒๑๙} ปริญญา จงวัฒนา, พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร, (กรุงเทพมหานคร: บจก. ศิลป์สยามบรรจุกัมภ์ และการ พิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๔ - ๑๔๕.

^{๒๒๐} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมมติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์ เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรม เทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๒๒๑}

- ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขาร
- ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร
- ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิ และปธานสังขาร
- ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิ และปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เอง และได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้ และปฏิบัติตามจน เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้ง และเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มา และความหมายของหลัก อิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๒๒๒}

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิ และปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิ และปธานสังขาร

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนทฺ์ กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มาก แล้ว ทำให้เป็นตุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรารภดี ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึ่ง ดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นตุจยาน แล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึ่งดำรงอยู่ได้หนึ่ง กัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๒๒๓}

ในขนวสภสูตร สันถุมารพรม ได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวก เทพ ชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์

^{๒๒๑} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗.

^{๒๒๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๒๒๓} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๒๒๔}

๑. เจริญอิทธิบาท คือฉันทสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาท คือวิริยสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาท คือจิตตสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือวิมิงสาสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมิงสา และความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในทศสกุตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอันสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และประธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ และประธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิชัยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าประธานสังขาร

ประมวलयอฉันทสมาธิ และประธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิ และประธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๒๒๕}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นโฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึง แล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิ และประธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึง เรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร^{๒๒๖}

^{๒๒๔} ทั.ม.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๒๒๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

^{๒๒๖} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

สรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

๒.๔ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๒.๔.๑ การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมยุคเริ่มต้น

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หรือที่เรียกกันว่า นักรธรรม เกิดขึ้นตามพระดำริของ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส เป็นการเล่าเรียนพระธรรมวินัยในภาษาไทย เพื่อให้ภิกษุสามเณรผู้เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนาสามารถเล่าเรียนพระธรรมวินัยได้สะดวก และทั่วถึง อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่สัมมาปฏิบัติ ตลอดจนเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป การศึกษาพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยแต่โบราณมา นิยมศึกษาเป็นภาษาบาลี ที่เรียกว่าการเล่าเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ยากสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จึงปรากฏว่า ภิกษุสามเณรที่มีความรู้ในพระธรรมวินัยอย่างทั่วถึงมีจำนวนน้อย เป็นเหตุให้สังฆมณฑลขาดแคลนพระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถ ที่จะช่วยกิจการพระศาสนาทั้งในด้านการศึกษา การปกครอง และการแนะนำสั่งสอนประชาชน ดังนั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงได้ทรงพระดำริวิธีการเล่าเรียนพระธรรมวินัยในภาษาไทยขึ้น สำหรับสอนภิกษุสามเณรวัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรก นับแต่ทรงรับหน้าที่ปกครองวัดบวรนิเวศวิหาร เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๕ เป็นต้นมา โดยทรงกำหนดหลักสูตรการสอนให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระพุทธศาสนา ทั้งด้านหลักธรรม พุทธประวัติ และพระวินัย ตลอดถึงหัตถ์แต่งแก้กระทัธรรม

เมื่อทรงเห็นว่า การเรียนการสอนพระธรรมวินัยเป็นภาษาไทย ดังนี้ได้ผล ทำให้ภิกษุสามเณรมีความรู้กว้างขวางขึ้น เพราะเรียนรู้ได้ไม่ยาก จึงทรงดำริที่จะขยายแนวทางนี้ไปยังภิกษุสามเณรทั่วไปด้วย ประกอบกับใน พ.ศ. ๒๔๔๘ ประเทศไทยเริ่มมีพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ซึ่งภิกษุทั้งหมดจะได้รับการยกเว้น ส่วนสามเณร จะยกเว้นให้เฉพาะสามเณรผู้รู้ธรรม ทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามเณรผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงกำหนดหลักสูตรองค์สามเณรผู้รู้ธรรมขึ้น ต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรผู้รู้ธรรมนั้นเป็น “องค์นักรธรรม” สำหรับภิกษุสามเณรชั้นนวกะ (คือผู้บวชใหม่) ทั่วไป ได้รับพระบรมราชานุมัติ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๕๔ และโปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนตุลาคมปีเดียวกัน โดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบ การสอบครั้งนี้ มี ๓ วิชา คือ ธรรมวิภาคในนวโกวาท แต่งความแก้กระทัธรรม และแปลภาษามคธเฉพาะท้องนิทานในอรรถกถาธรรมบท

พ.ศ. ๒๔๕๕ ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์นักรธรรมให้เหมาะสมสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จะเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งหลักสูตรเป็น ๒ อย่างคือ อย่างสามัญ เรียนวิชาธรรมวิภาค พุทธประวัติ และเรียงความแก้กระทัธรรม และ อย่างวิสามัญ เพิ่มแปลอรรถกถาธรรมบทมีแก้รรถ บาลี ไวยากรณ์ และสัมพันธ์ และวินัยบัญญัติที่ต้องสอบทั้งผู้ที่เรียนอย่างสามัญ และวิสามัญ

พ.ศ. ๒๔๕๖ ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์นักรธรรมอีกครั้งหนึ่ง โดยเพิ่มหลักธรรมหมวด คิหิปฏิบัติเข้าในส่วนของธรรมวิภาคด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการครองชีวิตฆราวาส หากภิกษุสามเณร

รูปนั้นๆ มีความจำเป็นต้องลาสิกขาออกไปด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง เรียกว่า นักธรรมชั้นตรี การศึกษาพระธรรมวินัยแบบใหม่นี้ ได้รับความนิยมนิยมจากหมู่ภิกษุสามเณรอย่างกว้างขวาง และแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว เพียง ๒ ปีแรกก็มีภิกษุสามเณรสมัครเข้าสอบสนามหลวงเกือบพันรูป เมื่อทรงเห็นว่าการศึกษานักธรรมอำนวยการสอนพระโยชน์แก่พระศาสนา และภิกษุสามเณรทั่วไป ในเวลาต่อมา จึงทรงพระดำริขยายการศึกษานักธรรมให้ทั่วถึงแก่ภิกษุทุกระดับ คือ ทรงตั้งหลักสูตรนักธรรมชั้นโท สำหรับภิกษุชั้นมัธยม คือ มีพรรษาเกิน ๕ แต่ไม่ถึง ๑๐ และนักธรรมชั้นเอก สำหรับภิกษุชั้นเถระ คือ มีพรรษา ๑๐ ขึ้นไป ดังที่เป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์สืบมาตราบถึงทุกวันนี้

๒.๔.๒ ประวัตินักธรรม

การศึกษาของภิกษุสามเณรในประเทศไทยแต่โบราณมา คือ การศึกษาภาษาบาลี ที่เรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาในภาษาบาลี เพื่อให้รู้ภาษาบาลีสามารถอ่านพระคัมภีร์ของพระพุทธศาสนาได้โดยสะดวก เพราะคัมภีร์ของพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทตั้งที่นับถืออยู่ในประเทศไทยนั้น ล้วนจารึกไว้ด้วยภาษาบาลี ฉะนั้น ผู้ที่ประสงค์จะรู้พระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้แตกฉานจึงจำต้องศึกษาภาษาบาลีให้รู้แตกฉาน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ยากไม่น้อยสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่ไม่รู้ภาษาบาลีจึงพลอยไม่ค่อยรู้เรื่องคำสอนของพระพุทธ ศาสนาอย่างแจ่มชัดตามไปด้วย ทั้งเป็นเหตุให้ภิกษุสามเณรทั่วไปไม่ค่อยเอาใจใส่ที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับคำสอนของพระพุทธศาสนาด้วยเพราะเรียนยาก รู้ยาก

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส แต่ครั้งยังทรงดำรงพระอิสริยยศเป็นกรมหมื่น ทรงพระปริวิตกถึงความเป็นไปของภิกษุสามเณรดังกล่าวมาข้างต้น จึงได้ทรงพระดำริหาทางจัดการเล่าเรียนเพื่อให้ภิกษุสามเณร ได้เรียนรู้พระธรรมวินัย ได้สะดวก และกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยได้ทรงริเริ่มสอนพระธรรมวินัยแก่ภิกษุสามเณรบวชใหม่เป็นภาษาไทยขึ้นที่วัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรก ในฐานะที่ทรงเป็นพระอุปัชฌายาจารย์ ดังที่ทรงอธิบายไว้ในตำนานวัดบวรนิเวศวิหารว่า แต่ก่อนมา ภิกษুবวชได้ก็พรรษาก็ตาม ไม่สนใจ และไม่รู้อรรถวินัยเลย นอกจากที่เคยปฏิบัติ จึงจัดสอนภิกษุสามเณรบวชใหม่ ให้เรียนธรรมวินัยในภาษาไทยเป็นการส่วนตัว ในหน้าที่แห่งอุปัชฌายาจารย์ก่อน ต่อมาปลูกความนิยมออกไปถึงภิกษุสามเณรเก่าด้วย จนถึงจัดเป็นการเรียนเป็นพื้นฐานของวัดขึ้น และมีวัดธรรมยุตอื่นทำตามแพร่หลายออกไป” นี้คือจุดเริ่มต้นของการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบใหม่ที่เรียกว่า “นักธรรม” ในเวลาต่อมา หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่า พระปริยัติธรรมแผนกธรรม คู่กับพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษาของพระสงฆ์ไทยมาแต่โบราณ

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรสได้ทรงเริ่มการสอนธรรมวินัยในภาษาไทยแก่ภิกษุสามเณรบวชใหม่ดังกล่าวมาข้างต้นขึ้นเมื่อใดไม่ปรากฏหลักฐาน ทรงกล่าวไว้ในตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร แต่เพียงว่า การสอนธรรมวินัยในภาษาไทยแก่ภิกษุสามเณรบวชใหม่ดังกล่าว เป็นการที่ได้ทรงจัดขึ้นเมื่อทรงครองวัดบวรนิเวศวิหาร สืบต่อจากสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาปวเรศวริยาลงกรณ์ (นับแต่ พ.ศ. ๒๔๓๕ เป็นต้นมา) จึงสันนิษฐานว่า คงทรงริเริ่มขึ้นตั้งแต่เมื่อแรกทรงครองวัดบวรนิเวศวิหาร ในฐานะที่ทรงเป็นพระอุปัชฌาย์ซึ่งจะต้องให้การอบรมสั่งสอนสัทธวิฑาริก และภิกษุสามเณรที่อยู่ในความปกครอง ลักษณะการสอนธรรมวินัยในภาษาไทยที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงสอนภิกษุสามเณรบวชใหม่นั้น ทรงสอนอย่างไร สืบได้จากสำเนาพระโอวาท ที่ประทานแก่นวกภิกษุปี พ.ศ. ๒๔๕๗ ที่พระยาศรีบัญชา (ทวน ธรรมมาชีวะ) ซึ่งเป็น นวกภิกษุ

ในปีนั้น ได้จัดบันทึกไว้เป็นรายวันตามที่ทรงสอนปรากฏว่า เนื้อหาของพระโอวาทประกอบด้วยพระ
อธิบายเรื่องธรรม เรื่องพระพุทธประวัติ และเรื่องวินัย โดยทรงสอนไปตามลำดับ คือ ธรรม พุทธ
ประวัติ และ วินัย

๒.๔.๓ องคฺนักรธรรม

ด้วยพระดำริดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ในปี พ.ศ. ๒๔๕๕ นั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึง
ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรธรรมชั้นใหม่ โดยจัดเป็น ๒ อย่าง ตามแนวพระดำริดังกล่าวแล้ว

๑. อย่างสามัญ แบ่งเป็น ๒ ประโยค

ประโยค ๑ ธรรมวิภาค กับเรียงความแก้กระทู้ธรรม ไม่ต้องซักทึมา

ประโยค ๒ พุทธประวัติย่อ กับเรียงความแก้กระทู้ธรรม ซักทึมาในหนังสือไทย

๒. อย่างวิสามัญ แบ่งเป็น ๒ ประโยค

ประโยค ๑ เพิ่มอรรถกถาธรรมบท มีแก้อรรถด้วย

ประโยค ๒ เพิ่มบาลีไวยากรณ์ และสัมพันธ์

อย่างสามัญ จะจัดทั่วไปเป็นแบบเดียวกันทั้งในกรุงในหัวเมือง ผู้สอบได้อย่างสามัญ
เพียงประโยค ๑ ได้รับยกเว้นเกณฑ์ทหาร สอบได้ทั้ง ๒ ประโยค เป็นนักรธรรม ๒ ประโยค

อย่างวิสามัญ จะจัดเฉพาะในกรุงเทพฯ ผู้สอบได้อย่างวิสามัญทั้ง ๒ ประโยค ได้เป็น
เปรียญ ๒ ประโยค เทียบเปรียญปริยัติ (คือเปรียญบาลี) ๓ ประโยค^{๒๒๗} หลักสูตรองค์สามเณรธรรม
ปรับปรุงขึ้นใหม่นี้อนุญาตให้สอบได้ทั้งภิกษุ และสามเณร และทรงคาดหวังว่า “ถ้าจัดอย่างนี้ การ
เรียนธรรมของภิกษุสามเณรจะเจริญทั้งในกรุงทั้งในหัวเมือง จะได้ผู้มีความรู้ช่วยกิจพระศาสนาอีกมาก
จัดการเรียนเฉพาะแต่ในนครภาษา ถึงเป็นหลักก็จริง แต่แคบ ความรู้อันนี้ไม่แพร่หลายไปในหัวเมือง
ภิกษุสามเณรในหัวเมืองไม่ได้เรียนในทางนี้ และยังเข้าไม่ได้เรียนในทางอื่นด้วยด้วยเหตุนี้จึงหาพระ
สมควรเป็นเจ้าของอาวาส เป็นอุปชฌาย์ เป็นเจ้าคณะได้เป็นอันยาก แต่ผู้ทำหน้าที่เหล่านี้จำต้องมี เมื่อจัด
สอนความรู้สามัญในหัวเมืองขึ้นแล้ว คงเปลืองความขัดข้องข้อนี้ไปได้มาก เพียงแต่เท่าที่จัดมาแล้ว
ยังให้ผลดีเห็นปรากฏอยู่ ถ้าได้จัดขยายออกไป ก็คงได้ประโยชน์มากออกไป”^{๒๒๘} หลักสูตรที่ทรง
ปรับปรุงขึ้นใหม่นี้เรียกว่า “องคฺนักรธรรม” ได้รับพระบรมราชานุมัติ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ร.ศ. ๑๓๐
ภิกษุที่สอบองคฺนักรธรรมอย่างวิสามัญได้ทั้ง ๒ ประโยค ซึ่งเรียกว่า เปรียญธรรม ๒ ประโยคนั้น ต้อง
สอบวินัยบัญญัติในวโภาทได้ด้วย จะได้รับพระราชทานพัดอย่างเดียวกับเปรียญปริยัติ หรือเปรียญ
บาลี ๓ ประโยค สำหรับสามเณรที่สอบได้ชั้นนี้ ต้องรอไว้จนอุปสมบทแล้ว และสอบวินัยบัญญัติได้
แล้วจึงจะได้รับพระราชทานพัด

ถึง พ.ศ. ๒๔๕๖ ทรงปรับปรุงหลักสูตรองคฺนักรธรรมอีกครั้งหนึ่ง โดยกำหนดให้เพิ่มคิ
หิปฏิบัติเข้าไปในส่วนของธรรมวิภาคด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้สอบได้องคฺนักรธรรม แล้วจำ
จะต้องสึกออกไปครองชีวิตฆราวาสมากยิ่งขึ้น^{๒๒๙}

^{๒๒๗} แดลงการณคณสงฆ์เล่ม ๑, หน้า ๑๑๙-๑๒๔.

^{๒๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๙-๑๒๔.

^{๒๒๙} แดลงการณคณสงฆ์เล่ม ๒ พ.ศ. ๒๔๕๗, หน้า ๔๔๗.

๒.๔.๔ องค์สามเณรผู้ธรรม

พ.ศ. ๒๔๔๘ (ร.ศ. ๑๒๔) ทรงพระกรุณาโปรดให้ตราพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหารขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้ภิกษุทั่วไปได้รับการยกเว้น ส่วนสามเณรได้รับยกเว้นเฉพาะสามเณรที่ผู้ธรรม ทางราชการจึงได้ขอให้คณะสงฆ์กำหนดองค์สามเณรผู้ธรรมขึ้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ทหารถึง พ.ศ. ๒๔๕๔ (ร.ศ. ๑๓๐) สมเด็จพระสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ในฐานะประธานเถรสมาคม โดยได้ทรงมีพระปรารภต่อที่ประชุมว่า “เมื่อศก ๑๒๔ ได้มีพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ในนั้นยกเว้นภิกษุทั่วไป แต่สามเณรยกเว้นโดยเอกเทศ เฉพาะแต่สามเณรผู้ธรรมฯ การกำหนดองค์ของสามเณรผู้ธรรมนี้ เจ้าหน้าที่อื่นๆ ขอให้กระทรวงธรรมการเป็นผู้กำหนดให้ จึงเชิญท่านทั้งหลายมาเพื่อจะให้ช่วยกัน กำหนดฯ เราไม่มีอำนาจที่จะออกความเห็นวินิจฉัยพระราชบัญญัติเมื่อตั้งขึ้นแล้ว เป็นหน้าที่ของเราที่จะต้องอนุวัติตาม ประเพณีก็ได้มีเป็นอย่างมาในครั้งพระพุทธกาลแล้ว เช่นในมหาเวรคณียว่า เมื่อภิกษุกำลังทำอุโบสถก็ดี ทำปวารณาก็ดี ค้างอยู่ มีพระราชมาจบัภิกษุนั้น ที่แปลว่าราชการจะเอาตัว ให้ขอผิดไว้ พอได้ทำกิจนั้นเสร็จก่อน ซ่อนแปลว่าพระยอมอนุวัติราชการ ไม่ขัดขึ้น แลคนที่ตั้งอยู่เป็นหมวดเป็นหมู่กันไว้ ที่เรียกว่าบ้านเมือง ต้องมีคนช่วยกันทำธุระหลายหน้าที่ กล่าวตามบาลีต้องมีวรรณะทั้งสี่ คือพวกชัตตยะเป็นผู้ป้องกันอันตรายภายนอกภายใน พราหมณ์เป็นผู้สอนให้คนมีความรู้แลความดี พวกเรานับเข้าอยู่ในหมวดนี้ เวสสะเป็นผู้ทำของที่เกิดแต่ฝีมือ หรือรับของเหล่านั้น มาจำหน่าย เพื่อบำรุงสุขของประชาชน สุททะ เป็นผู้รับภาระงานของผู้อื่นด้วยแรง เพื่อความสะดวกของมหาชน แต่หน้าที่ของผู้ใด ผู้นั้นก็ต้องการทำให้เต็มที่ เช่นเราเป็นพวกพระ ก็ต้องการจะได้คนมาฝึกสอนอบรม ฝ่ายพวกทหารก็ต้องการจะได้คนเข้าเป็นทหาร แต่คนทั้งปวงจะเป็นพระหรือเป็นทหารทั้งนั้น ไม่เป็นอย่างอื่นเลยไม่ได้ ต้องแบ่งเป็นนั่นบ้าง เป็นนี่บ้างฯ ข้อที่จะกำหนดองค์ของสามเณรผู้ธรรมนั้น ก็แปลว่า จะกำหนดว่าคนเช่นไรจะขอเอาไว้ คนเช่นไรจะยอมปล่อยให้เข้ารับราชการทหาร”^{๒๓๐}

จากพระปรารภดังกล่าว และจากที่ได้สดับความคิดเห็นของที่ประชุมเถรสมาคม จึงได้ทรงสรุปแนวพระดำริในการดำเนินการในเรื่องนี้ต่อที่ประชุมว่า “เห็นควรเอาไว้แต่สามเณรที่จะเป็น คนเรียนรู้ แลทำประโยชน์ให้แก่พระศาสนาได้ การกำหนดต้องให้สมแก่นักเรียนอุดมศึกษา แลความรู้ ต้องให้เวลาเรียนไม่ต่ำกว่า ๒ ปี ที่เป็นกำหนดเกณฑ์รับราชการ เพราะฉะนั้น ในส่วนรู้ภาษามคธทรงเห็นชอบตามที่พระเถระทั้งหลายกำหนดนั้น ส่วนผู้ธรรมเพียงแต่ผู้ธรรมของสามเณร ทรงเห็นอ่อนไป แต่ยังทรงรู้สึกอยู่ว่า หลักสูตรที่วัดบวรนิเวศอยู่ข้างจะสูง แลเป็นกำหนดคราวแรกอ่อนไว้หน่อยก็ยังได้ ภายหลังจึงค่อยรัดเข้า”^{๒๓๑} และในที่สุดเถรสมาคมได้มีมติตามแนวพระดำริ ดังนี้

๑. กำหนดองค์ของสามเณรผู้ธรรม ให้กำหนดตามสมควรแก่ความรู้ที่ต้องการในมณฑลนั้นๆ มุ่งเอาประโยชน์พระศาสนาเป็นที่ตั้ง

๒. องค์ของสามเณรผู้ธรรมในกรุงเทพฯ นั้น รู้มคธภาษา กรรมการสอบเห็นว่าใช้ได้ ก็รับผู้ธรรมของสามเณรด้วย

^{๒๓๐} แฉลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑ พ.ศ. ๒๔๕๖. หน้า ๑๒๑-๑๒๖

^{๒๓๑} อ้างแล้ว.

๓. สามเณรที่ไม่มีประโยชน์แก่พระศาสนา คือว่า แม้สักเข้ารับราชการก็ไม่ใช่เหตุเสื่อมการข้างวัด เช่น ขาดคนเล่าเรียน จะหาคนมีความรู้ขึ้น เป็นต้น สามเณรเช่นนั้นเมื่อต้องเรียก ก็ให้สักเข้ารับราชการ (แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑, หน้า ๑๓๖.) เกณฑ์ดังกล่าวนี้ กระทรวงกลาโหมก็ยอมรับ จึงเป็นอันใช้ได้ ครั้นเดือนตุลาคม ร.ศ. ๑๓๐ (พ.ศ. ๒๔๕๔) สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงโปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรก ที่วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ วัดสุทัศน์เทพวราราม และวัดเบญจมบพิตร โดยทรงกำหนดหลักสูตรสำหรับสามเณรผู้ธรรมในกรุงเทพฯ ดังนี้

- ภาษามคธ เพียงท่องนิทานในอรรถกถาธรรมบท
- ธรรมของสามเณร คือธรรมวิภาคในนวโกวาท
- แต่งความแก้กระทูธรรม

ในการสอบองค์สามเณรผู้ธรรมครั้งแรกในกรุงเทพฯ เมื่อเดือนตุลา พ.ศ. ๒๔๕๔ (ร.ศ. ๑๓๐) มีสามเณรเข้าสอบ ๑๓๙ รูป สอบได้ ๑๓๙ รูป ตก ๔๐ รูป ผลการสอบองค์สามเณรผู้ธรรมครั้งนี้ สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงเห็นว่า ทำให้สามเณรมีความรู้ดีขึ้น แต่ยังคงเพราะใช้ได้แต่ในกรุงเทพฯ หรือเฉพาะวัดที่มีเรียนปริยัติ ในหัวเมืองจะจัดตามนี้ไม่ได้ แต่ก็ทรงเห็นว่าหากได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์กว้างขวางเพราะการเรียนการสอนธรรมวินัยในภาษาไทย อย่างนี้พระองค์ได้ทรงทำเป็นการส่วนพระองค์มานานแล้ว และเกิดผลดีแก่ภิกษุสามเณรที่เรียน ทั้งที่ยังบวชอยู่ และสึกออกไป ฉะนั้น พระองค์จึงทรงพระดำริที่จะปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรผู้ธรรมที่จัดขึ้นครั้งนี้ให้เป็นการศึกษาธรรมวินัยสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป ซึ่งจะเป็นทางให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ธรรมวินัยทั่วถึง ดังที่พระองค์ได้ทรงอธิบายแก่เถรสมาคมในครั้งนั้น ปรากฏในรายงานการประชุมเถรสมาคม เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ร.ศ. ๑๓๐ ว่า “ความรู้ธรรมอย่างสามัญนั้น ได้ทรงเริ่มจัดมานานแล้ว ตรัสเล่าจำเดิมแต่เหตุปรารภแต่นวโกวาทขึ้น และได้ใช้ฝึกสอนในสำนักของพระองค์เอง และวัดอื่นได้รับใช้ตามอย่างได้ผลดีทั้งผู้ยังบวชอยู่และผู้สึกไปแล้ว เมื่อกำหนดองค์สามเณรผู้ธรรมทรงเห็นว่า จะขยายความรู้ธรรมถึงขั้นนี้ได้ จึงได้ทรงหลักสูตรขึ้นดังนั้น กำหนดเอาความรู้ในมคธภาษานั้น เป็นการหนักแก่สามเณรผู้จะเรียนให้ทันเวลา ทั้งไล่ได้แล้วจะจัดว่าเป็นผู้มีความรู้ก็ยังไม่ได้ และจะจัดในหัวเมืองก็ไม่ได้ทั่วไป เมื่อเสด็จไปหัวเมืองเหนือคราวนี้เอง ได้ทรงปรารภถึงการเรียนของพระสงฆ์หัวเมือง ทรงเห็นว่าได้รับบำรุงเข้า คงดีขึ้นกว่าปล่อยให้ป่อย่างตามลำพัง เมื่อได้จัดให้แพร่หลายแล้ว จะเป็นประโยชน์กว้างขวาง ดีกว่าจะมัวบำรุงในทางมคธภาษาอย่างเดียว แม้ว่าการรู้ภาษามคธเป็นหลักแห่งการรู้ปริยัติ จึงได้ทรงจัดเป็นระเบียบเป็น ๒ อย่าง อย่างสามัญไม่เกี่ยวกับมคธภาษา สำหรับภิกษุสามเณรทั้งในกรุงแลหัวเมือง อย่างวิสามัญนั้น สำหรับภิกษุสามเณรในสำนักที่สามารถสอนมคธภาษาได้ด้วย ต่อไปทรงแสดงพระดำริจะจัดการนี้ให้เข้ารูปอย่างไร ทรงอาศัยหลักในพระวินัยที่จัดภิกษุเป็น ๓ จำพวก คือ เถระ ๑ มัชฌิมะ ๑ นวกะ ๑ หลักสูตรที่ตั้งขึ้นทั้ง ๒ ประโยค ทั้งสามัญ และวิสามัญนั้น จัดเป็นนวกภูมิ เป็นความรู้นวกภิกษุเป็นภูมิต้น ต่อไปจะคิดขยายให้ถึงมัชฌิมภูมิ และเถรภูมิ บำรุงความรู้ให้ลึกโดยลำดับ และจะให้เข้ากันได้กับหลักสูตรปริยัติที่ใช้อยู่บัดนี้”^{๒๓๒}

^{๒๓๒} แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑, หน้า ๑๒๗-๑๒๘.

จากพระดำริที่ทรงแสดงแก่ที่ประชุมเถรสมาคมดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงเห็นว่าการศึกษาปริยัติธรรมที่เน้นมคธภาษานั้น ไม่ช่วยให้การศึกษาธรรมวินัยแพร่หลายถึงภิกษุสามเณรทั่วไป เพราะหาผู้สอนยากทั้งเรียนรู้ได้ยาก จึงได้ทรงทดลองจัดการเรียนธรรมวินัยในภาษาไทยขึ้นที่วัดบวรนิเวศวิหาร เป็นการส่วนพระองค์ก่อน ปรากฏว่าได้รับผลดีมีผู้นิยมเรียนกันมาก ทั้งภิกษุสามเณรบวชใหม่ และภิกษุสามเณรเก่า และแพร่หลายไปถึงภิกษุสามเณรในวัดอื่นๆด้วย จึงทรงเห็นว่า การศึกษาปริยัติธรรมในภาษาไทยเท่านั้นที่จะช่วยให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้ธรรมวินัยได้สะดวกขึ้น และสามารถจัดให้แพร่หลายไปได้ทั่วทั้งในกรุงทั้งในหัวเมือง ฉะนั้น จึงได้ทรงนำเอาแนวพระดำริที่ทรงจัดขึ้นในวันบวรนิเวศวิหารนั้น มาจัดเป็นหลักสูตรองค์ของสามเณรธรรม และทรงพระดำริจะจัดการเรียนธรรมวินัยในภาษาไทยอย่างที่ทรงจัดเป็นหลักสูตรองค์สามเณรธรรมนั้น ให้ลุ่มลึกกว้างขวางขึ้นโดยลำดับเป็น ๓ ชั้น คือ ชั้นต้นหรืออนวกภูมิ ชั้นกลางหรือชั้นมัชฌิมภูมิ และชั้นสูงหรือชั้นเถรภูมิ ทั้งจะจัดการศึกษาธรรมวินัยในภาษาไทยดังกล่าวให้เชื่อมโยงกับการศึกษาปริยัติธรรมในมคธภาษาที่มีมาแต่เดิมด้วย

๒.๔.๕ หลักสูตรนักธรรม

นับแต่ได้มีการตั้งหลักสูตรนักธรรมขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๕ หลักสูตรได้มีการปรับปรุงเรื่อยมาเป็นระยะ ทั้งในด้านเนื้อหาวิชา และตำราที่ใช้เป็นหลักสูตรหรือแบบเรียนในชั้นนั้นๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้สอบนักธรรมได้ในชั้นนั้นๆ มีความรู้สมกับภูมิ เพราะวัตถุประสงค์สำคัญในการที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงพระดำริจัดตั้งการศึกษานักธรรมชั้นนั้น ก็เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ธรรมวินัยสมกับภูมิของตน กล่าวคือ นักธรรมชั้นตรี เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียนซึ่งยังอยู่ในภูมินวกะ มีพรรษาหย่อน ๕ มีความรู้ธรรมวินัยพอรักษาตัวได้ นักธรรมชั้นโท เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียนซึ่งอยู่ในภูมิมัชฌิมะมีพรรษาเกิน ๕ มีความรู้ธรรมวินัยละเอียดกว้างขวางออกไปถึงชั้นพอช่วยแนะนำผู้อื่นได้ นักธรรมชั้นเอก เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียนซึ่งอยู่ในภูมิเถระ มีพรรษาเกิน ๑๐ มีความรู้ธรรมวินัยละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงขั้นสามารถเป็นหลักในสังฆกรรม และเป็นอุปัชฌาย์อาจารย์ดูแลสั่งสอนผู้อื่นได้ เมื่อทรงตั้งหลักสูตรนักธรรมชั้นแล้ว สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ก็ทรงพระนิพนธ์หนังสือต่างๆ สำหรับใช้เป็นแบบเรียนของนักธรรมชั้นนั้นๆ ด้วย หนังสือบางเรื่องที่ยังทรงพระนิพนธ์ไม่เสร็จก็ทรงใช้หนังสืออื่นๆ ที่ใกล้เคียงกันเป็นตำราหรือแบบเรียนไปพลาง แม้นักธรรมชั้นเอกที่ตั้งขึ้นหลังจากพระองค์สิ้นพระชนม์แล้ว พระองค์ก็ได้ทรงพระนิพนธ์ตำราสำหรับใช้เป็นหลักสูตรเตรียมไว้เกือบครบทุกวิชา หลักสูตรนักธรรมทุกชั้น ซึ่งได้ปรับปรุงมาโดยลำดับนั้นมาถึง พ.ศ. ๒๔๖๙ จึงเป็นอันยุติได้ ดังนี้

๑. หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี

เรียงความแก้กระทู้ธรรม ใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต

ธรรมวิภาค ใช้หนังสือนวโกวาท

ตำนาน (พุทธประวัติ) ใช้หนังสือพุทธประวัติ เล่ม ๑-๓ หนังสือปฐมสมโพธิ ของสมเด็จพระสังฆราช (สา)

วินัยบัญญัติ ใช้หนังสือนวโกวาท และวินัยมุขเล่ม ๑

๒. หลักสูตรนักธรรมชั้นโท

เรียงความแก้กระทู้ธรรม ใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต

ธรรมวิภาค ใช้หนังสือธรรมวิภาค ปริจเฉทที่ ๒
 ตำนาน (อนุพุทธประวัติ) ใช้หนังสืออนุพุทธประวัติ และหนังสือพุทธานุพุทธประวัติ
 เฉพาะประวัติพระสาวก หนังสือสังคตีกถา และ หนังสือปฐมสมโพธิ
 วินัยบัญญัติ ใช้หนังสือวินัยมุขเล่ม ๑-๒
๓. หลักสูตรนักธรรมชั้นเอก
 เรียงความแก้กระทู้ธรรม ใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต และหนังสือธรรมอื่นๆ มีมงคล
 วิเสสกถา เป็นต้น

ธรรมวิภาคใช้หนังสือธรรมวิจารณ์ หนังสือสมถกรรมฐาน หนังสือมหาสติปัญญาสูตร
 และคิริमानนทสูตร แปล

ตำนาน (พุทธานุพุทธประวัติ) ใช้หนังสือพุทธประวัติเล่ม ๑-๓ หนังสือปฐมสมโพธิ
 หนังสือพุทธานุพุทธประวัติ หนังสืออนุพุทธประวัติ และหนังสือสังคตีกถา

วินัยบัญญัติ ใช้หนังสือวินัยมุขเล่ม ๓ (หลักสูตรนักธรรม และเปรียญสำหรับใช้ใน
 การศึกษา และสอบไล่ธรรมวินัย ของพระภิกษุสามเณร.

พระยาภักดี นฤเบศร์ ได้รวบรวม, ฉบับพิมพ์ครั้งแรก, พ.ศ. ๒๔๖๙. หน้า ก-ข.) ถึง พ.ศ.
 ๒๔๗๕ มีการปรับปรุงในส่วนของวิชาเรียงความแก้กระทู้ธรรมอีกครั้งหนึ่ง คือสำหรับนักธรรมชั้นโท
 กำหนดหัวข้อธรรมที่ต่างกัน ๒ ข้อ ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนองเทศน์เชื่อมความ ๒ ข้อนั้นให้ต่อ
 เนื่องกันสนิท และให้ชักภาษิตในที่อื่นมาอ้างอิง ๒ แห่ง อย่านำให้ซ้ำกัน สำหรับ นักธรรมชั้นเอก กำหนด
 หัวข้อธรรมต่างกัน ๓ ข้อ ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนองเทศน์ เชื่อมความ ๓ ข้อนั้นให้ต่อเนื่องกันสนิท
 และชักภาษิตในที่อื่นมาอ้างอิง ๓ แห่ง อย่านำให้ซ้ำกัน และในศกเดียวกันนี้ ได้เพิ่มเติมหลักสูตรนักธรรม
 ชั้นเอก คือให้สอบพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ อีกส่วนหนึ่ง และถือว่าเป็น
 วิชาสำคัญ ถ้าสอบวิชานี้ตกวิชาอื่นในชั้นเป็นอันตกไปด้วยกัน หลักสูตรนักธรรมชั้นโท และชั้นเอกที่
 ปรับปรุงใหม่ดังกล่าวนี้ เริ่มใช้แต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นไป^{๒๓๓}

๔. ธรรมศึกษาตรี

การศึกษานักธรรมในครั้งนั้น เป็นที่นิยม และเป็นที่ยกย่องทั้งในวงการคณะสงฆ์ และ
 ใน ทางราชการ ผู้ที่สอบได้ประโยคนักธรรม เมื่อลาสิกขาออกไป ก็สามารถรับราชการเป็นครูสอนตาม
 โรงเรียนต่างๆ เมื่อมีการสอบเลื่อนวิทยฐานะครู ผู้สอบได้ประโยคนักธรรมก็ได้รับสิทธิพิเศษ โดยได้รับ
 การยกเว้นโดยไม่ต้องสอบ ๑ ชุดวิชา เพราะประโยคนักธรรมชั้นตรีจัดเป็นชุดวิชาหนึ่งสำหรับการ
 เลื่อนวิทยฐานะ ต่อมาคณะสงฆ์ในสมัยสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราธิบดีพิพัฒนพิธาน เห็น
 ว่า การศึกษานักธรรมก็เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีใจภิกษุสามเณร โดยเฉพาะในหมู่ข้าราชการครู ดังนั้น
 คณะสงฆ์จึงอนุญาตให้ครูทั้งหลาย และชายเข้าสอบประโยคนักธรรมชั้นตรีในสนามหลวงได้ โดยได้ตั้ง
 หลักสูตรประโยคนักธรรมสำหรับฆราวาส เรียกว่า "ธรรมศึกษาตรี" ซึ่งประกอบด้วยวิชาที่ต้องสอบ
 เช่นเดียวกับกับหลักสูตรนักธรรมชั้นตรีสำหรับภิกษุสามเณร ยกเว้นวิชาวินัยบัญญัติ ใช้เบญจศีล

^{๒๓๓} ประวัติการศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. หน้า ๑๕๙-๑๖๐.

เบญจธรรม และอุโบสถศีลแทน ธรรมศึกษาตรี เปิดสอบครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๒ ปรากฏว่ามี
ฆราวาสทั้งชาย และหญิงสมัครสอบกันเป็นจำนวนมาก^{๒๓๔}

๕. ธรรมศึกษาโท

เมื่อเห็นว่าฆราวาสสนใจศึกษา และสมัครสอบธรรมศึกษาตรีกันเป็นจำนวนมาก ในปี
พ.ศ. ๒๔๗๓ คณะสงฆ์จึงได้จัดตั้งหลักสูตรธรรมศึกษาโทขึ้น เพื่อเป็นการขยายการศึกษานักธรรม
สำหรับฆราวาสให้กว้างขวาง และแพร่หลายยิ่งขึ้น อันเป็นการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนาทาง
หนึ่ง หลักสูตรธรรมศึกษาโทประกอบด้วยวิชาที่ต้องสอบ ๓ วิชา คือธรรมวิภาค อนุพุทธประวัติ และ
เรียงความแก้กระทู้ธรรม เช่นเดียวกับหลักสูตรนักธรรมชั้นโทสำหรับภิกษุสามเณร ยกเว้นวินัยบัญญัติ
ธรรมศึกษาโทสอบครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๓^{๒๓๕}

๖. ธรรมศึกษาเอก

พ.ศ. ๒๔๗๘ คณะสงฆ์ได้ตั้งหลักสูตรธรรมศึกษาเอก และอนุญาตให้ฆราวาสสอบได้
ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๘ เป็นต้นไป^{๒๓๖} หลักสูตรนักธรรมชั้นเอกก็ประกอบด้วยวิชาที่ต้องสอบ ๓ วิชา คือ
ธรรมวิภาค พุทธอนุพุทธประวัติ และเรียงความแก้กระทู้ธรรม เช่นเดียวกับหลักสูตรนักธรรมชั้นเอก
สำหรับภิกษุสามเณร ยกเว้นวินัยบัญญัติ การศึกษานักธรรม อันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา หรือ
ธรรมวินัยในภาษาไทย ซึ่งสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงพระดำริตั้งขึ้นเมื่อ
พ.ศ. ๒๔๕๕ นั้น ได้พัฒนามาโดยลำดับ ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียน และการสอน เพื่อให้ภิกษุ
สามเณรมีความรู้ในธรรมวินัย ตลอดถึงความเป็นมาของพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึง พอแก่การที่จะ
เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ สามารถดำรงพระศาสนาไว้ได้ด้วยดี การศึกษานักธรรมได้เป็นที่นิยมนับ
ถือของคณะสงฆ์ และได้รับการจัดให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของภิกษุสามเณรในประเทศไทยควบคู่
ไปกับการ ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนับแต่เริ่มต้นมาจนบัดนี้ การศึกษานักธรรมที่สมเด็จพระ
มหาสมณเจ้าฯ ได้ทรงตั้งขึ้นนี้ จึงนับว่ามีคุณประโยชน์ต่อการพระศาสนาในประเทศไทยเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ การศึกษานักธรรม ยังได้แผ่ประโยชน์ไปยังพุทธบริษัทฝ่ายฆราวาสด้วย ดังที่
ฆราวาสจำนวนมากก็สนใจศึกษา และสอบธรรมศึกษากันเป็นจำนวนมากตลอดมาดังที่กล่าวแล้ว การ
ที่พุทธบริษัทฝ่ายฆราวาสได้มีโอกาสเรียนรู้ธรรมวินัย นับว่ามีประโยชน์ต่อการที่จะช่วยส่งเสริม และ
ดำรงรักษาพระศาสนาให้เจริญมั่นคงได้ทางหนึ่ง หลักสูตรพุทธอนุพุทธประวัติ ใช้หนังสือพุทธประวัติ
เล่ม ๑, เล่ม ๓ หนังสือปฐมสมโพธิ หนังสือพุทธอนุพุทธประวัติ หนังสืออนุพุทธ ประวัติ และหนังสือ
สังคีตติกา

จากพระดำริที่จะส่งเสริมการศึกษาธรรมวินัยให้แพร่หลายไปสู่ภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึงทุก
ระดับชั้นดังกล่าวแล้ว พ.ศ. ๒๔๕๖ สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงปรับปรุงหลักสูตรรองคณิกธรรม
อีกครั้งหนึ่ง โดยรวมองคณิกธรรมประโยค ๑ และประโยค ๒ เข้าด้วยกันเป็น “นักธรรมชั้นตรี” และ
กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น ๔ อย่างคือ

^{๒๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘.

^{๒๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๙.

^{๒๓๖} แถลงการณ์คณะสงฆ์ เล่ม ๒๓ อ้างใน รายงานเรื่องศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. (เอกสารโรเนียวเย็บ
เล่ม). ฝ่ายวิจัย กองแผนงาน กรมศาสนา, พ.ศ. ๒๕๑๖. หน้า ๒๓.)

- เรียงความแก้กระทู้ธรรม
- ธรรมวิภาค
- ตำนาน (พุทธประวัติ)
- วินัยบัญญัติ

สำหรับสามเณร เว้นวินัยบัญญัติไว้ก่อนจนกว่าอุปสมบทแล้วจึงสอบวินัยบัญญัติ และการสอบไม่มีการพักเป็นประโยค ๑ ประโยค ๒ ตั้งแต่ก่อน สอบพร้อมกันทั้ง ๒ ประโยค ได้ตกพร้อมกันทั้ง ๒ ประโยค^{๒๓๗} และในศกเดียวกันนี้ ทรงจัดหลักสูตรเปรียญบาลี ๓ ประโยคเข้ากับองค์นักธรรมประโยค ๒ เป็นเปรียญธรรมชั้นตรี ทั้งนี้โดยทรงมีพระปรารภว่า “การสอบความรู้บาลีเป็นเปรียญ ๓ ประโยค ให้แปลธัมมปัทฏฐกาเป็นภาษาไทยอย่างเดียวกันทั้ง ๓ ประโยคไม่ค่อยจะได้เปรียญมีความรู้ดี เพราะผู้เข้าสอบโดยมากด้วยกันจะไม่รู้จักสัมพันธ์ และไม่แตกฉานในทางไวยากรณ์ เมื่อเป็นเช่นนี้ การเรียนบาลีจึงตกต่ำ”^{๒๓๘}

จากพระปรารภดังกล่าวแล้ว จึงทรงขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตแก้ไขหลักสูตรเปรียญบาลี ๓ ประโยค “ให้คงแปลธัมมปัทฏฐกา เพียงประโยคเดียว อีก ๒ ประโยคนั้น เปลี่ยนเป็นสอบความรู้สัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้จักศัพท์เชื่อมถึงกัน ประโยค ๑ สอบความรู้บาลีไวยากรณ์ ส่วนนวจิวิภาคเพื่อเข้าใจศัพท์ ประโยค ๑ วิธีสอบสัมพันธ์ จักวางแบบให้ไว้ ส่วนวิธีการสอบไวยากรณ์เคยกันมาแล้ว ทั้ง ๓ นี้ รวมเป็นหลักสูตรบาลี เป็นองค์อันหนึ่งของเปรียญธรรมชั้นตรีฯ” (เล่มเดียวกัน, หน้าเดียวกัน) และ “ภิกษุสามเณรที่จะสอบบาลีเป็นเปรียญ ๓ ประโยค ต้องสอบได้ องค์นักธรรมประโยค ๒ สามัญมาก่อนแล้ว เมื่อสอบบาลีได้อีกองค์หนึ่ง จักเป็นเปรียญชั้นตรี ได้แก่ นวกุมิ หรือเรียกนับประโยคว่า เปรียญธรรม ๓ ประโยค ก็ได้ฯ” เปรียญธรรมชั้นตรี หรือเปรียญธรรม ๓ ประโยคนี้เรียกย่อว่า “ป.ธ. ๓” หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี และเปรียญธรรมชั้นตรี ที่ทรงปรับปรุงใหม่นี้ เริ่มสอบตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๕๗ เป็นต้นมา

หลักสูตรนักธรรม ที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงจัดขึ้นนั้น ได้รับความนิยมนจากภิกษุสามเณรอย่างรวดเร็ว และแพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง เพียง ๒ ปีแรกที่จัดสอบ ก็มีภิกษุสามเณรสมัครเข้าสอบในสนามหลวงเกือบพันรูป ในปีต่อมา จึงโปรดให้มีการจัดสอบขึ้นในสนามมณฑลต่างๆ ด้วย เพื่อบรรเทาความแออัดในการสอบ ภิกษุสามเณรที่สอบได้ในสนามวัดหรือสนามมณฑลมีความรู้เข้าเกณฑ์ของสนามหลวง สนามหลวงก็รับโอนเป็นนักธรรมของสนามหลวง ต่อมาทรงกำหนดให้มีการสอบสนามวัดก่อนที่จะส่งเข้าสอบสนามหลวง ต่อเมื่อสอบผ่านสนามวัดนั้นๆ ได้แล้ว จึงทรงอนุญาตให้ส่งเข้าสอบในสนามหลวง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้มีความรู้ไม่ถึงขั้นเข้าสอบในสนามหลวง อันเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สนามหลวงโดยไม่จำเป็นการสอบองค์นักธรรม และนักธรรมตรีในระยะแรกนั้นสามเณรต้องมีอายุ ๑๙ ปีขึ้นไป จึงอนุญาตให้เข้าสอบได้

สำหรับการสอบนักธรรมชั้นตรี สอบโดยวิธีเขียน (ขณะนั้นการสอบพระปริยัติธรรม หรือสอบบาลีสนามหลวงยังใช้วิธีแปลปากอยู่) ข้อสอบแต่ละวิชามี ๒๑ ข้อ ถึง พ.ศ. ๒๔๕๗ จึงลดลงมา

^{๒๓๗} แฉลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑, หน้า ๕๒๙.

^{๒๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๓๑.

เป็น ๑๔ ข้อ^{๒๓๙} ส่วนกำหนดเวลาสอบในระยะแรกยังไม่มีกำหนดเวลาเป็นชั่วโมง แต่กำหนดว่า ถ้ายังมีผู้นั่งสอบอยู่ด้วยกัน ๖ รูป ยังไม่หมดเวลา ต่อมาแก้ไขเป็น ถ้ายังมีผู้สอบเหลืออยู่ด้วยกัน ๓ รูป ถือว่ายังไม่หมดเวลา^{๒๔๐} (แต่ไม่พบหลักฐานว่าแก้ไขเมื่อปีใด) ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๕๗ เป็นต้นมา จึงมีการ กำหนดเวลาสอบเป็นชั่วโมง คือ ๓ ชั่วโมงครึ่ง^{๒๔๑}

การสอบนักธรรมชั้นโทในระยะแรก มารวมสอบในสนามหลวง กรุงเทพฯ เพราะยังมี จำนวนผู้สอบไม่มาก และส่วนใหญ่อยู่กรุงเทพฯ หรือในบริเวณทลใกล้เคียงตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๖๕ เป็นต้น ไป สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราวุฒินิวัตน์ได้ทรงประกาศให้จัดสอบนักธรรมชั้นโทในสนาม ต่างจังหวัดได้ โดยใช้ข้อสอบของสนามหลวง และสอบในวันเวลาเดียวกันกับสนามหลวงในกรุงเทพฯ หลักสูตรนักธรรมชั้นโทมี ดังนี้

๑. เรียงความแก้กระทูธรรม ใช้หนังสือพุทธศาสนาสุภษิต
๒. ธรรมวิภาค ใช้หนังสือธรรมวิภาค ปริจเฉทที่ ๒
๓. ตำนาน (อนุพุทธประวัติ) ใช้หนังสืออนุพุทธประวัติ และหนังสือพุทธธานุพุทธ ประวัติ เฉพาะประวัติพระสาวก หนังสือสังคีตติกา และ หนังสือปฐมสมโพธิ
๔. วินัยบัญญัติ ใช้หนังสือวินัยมุขเล่ม ๑-๒

พ.ศ. ๒๔๖๔ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส สิ้นพระชนม์ นักธรรม ชั้นเอกที่ทรงพระดำริไว้ จึงยังไม่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระประสงค์ในยุคของพระองค์ การเรียนนักธรรม จึง จัดได้เพียง ๒ ชั้น คือ นักธรรมชั้นตรี กับนักธรรมชั้นโท

แต่ในปีที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ สิ้นพระชนมนั้นเอง สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ สิ้นพระชนมนั้นเอง สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราวุฒินิวัตน์ ผู้ทรงดำรงตำแหน่งสกลมหา สังฆปริณายกสืบมา ก็ได้ทรงจัดตั้งนักธรรมชั้นเอกขึ้น ตามพระดำริของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ พระองค์นั้น นักธรรมชั้นเอกภูมิเถระ สำหรับภิกษุผู้ใหญ่พันพรรษา ๑๐ แล้ว หลักสูตรนักธรรมชั้นเอก มี ดังนี้

๑. เรียงความแก้กระทูธรรม จะให้หัวข้อธรรม ๓ ข้อ ที่ต่างกัน ต้องแต่งทำนอง เทศนา เชื่อมความ ๓ ข้อนั้น ให้สนิท
๒. แก้ปัญหาธรรม โดยปรมรถเทศนา
๓. แก้ปัญหาพุทธธานุพุทธประวัติ กับข้อธรรมในท้องเรื่องนั้น
๔. แก้ปัญหาวินัยบัญญัติมีสังฆกรรมเป็นต้น

หนังสือสำหรับใช้เป็นหลักสูตรนักธรรมชั้นเอกนั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ได้ทรงพระ นิพนธ์เตรียมไว้แล้วเกือบจะครบถ้วน ดังนี้

- หนังสือพุทธศาสนาสุภษิต และหนังสือธรรมอย่างอื่นมีมงคลวิเสสกาเป็นต้น เป็น หลักสูตรสำหรับเรียงความแก้กระทูธรรม

^{๒๓๙} คณาจารย์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ประวัติการศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. คณาจารย์ มหาจุฬาราชวิทยาลัย, (เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม), หน้า ๑๓๙.

^{๒๔๐} แดงการณคณสงฆ์ เล่ม ๒ พ.ศ. ๒๔๕๗ หน้า ๕๒๘.

^{๒๔๑} ประวัติการศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, หน้า ๑๓๙.

- หนังสือธรรมวิจารณ์ พระนิพนธ์สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ เป็นหลักสูตรสำหรับ
แก้ปัญหาธรรมวิภาค

- หนังสือพุทธสมัยเล่มที่ ๒ ปริเฉทที่ ๔,๕,๖ ในธรรมสมบัติหมวด ๓ (รวมพระสูตร
แปล) เป็นหลักสูตรสำหรับแก้ปัญหาพุทธานุพุทธประวัติ

เปรียญธรรมชั้นโท จะสอบบาลีประโยค ๗ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นเอกก่อน เมื่อสอบบาลี
ประโยค ๗,๘,๙ ได้แล้วนับเป็นเปรียญธรรมชั้นเอก

๒.๔.๖ คำแนะนำในการตอบปัญหาธรรมวิภาค ดังนี้

๑. ฟังรู้จักความแห่งคำที่เรียกทับศัพท์ ตลอดถึงชื่อแห่งข้อ และหมวดธรรม เช่น
นิเวศน์ อคติ เบญจขันธ์ เป็นต้น และเช่น อตตสัมมาปณิธิ บุพเพกตปุญญตา จักร ๔ พละ ๕ เป็นต้น
เพราะเกื้อกูลแก่การฟังเข้าใจ การจำเป็นหลัก และการเรียกสะกด

๒. ฟังรู้ความประสงค์แห่งการแสดงข้อธรรมเหล่านั้น เช่น ภยากติ อตตสัมมาปณิธิ
โลกธรรม เป็นต้น

๓. ฟังรู้จักอนุโลมข้อธรรมที่แก้ไขสูง ฟังรู้จักผ่อนให้ต่ำลงมา เช่น สัมมาสมาธิ ที่แก้ว่า
เจริญฉนวน ๑ ที่แก้ไขต่ำ ฟังรู้จักเขยิบขึ้นให้สูง เช่น อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษาทรัพย์

๔. ฟังรู้จักถือเอาความแห่งข้อหนึ่ง เพราะมีข้ออื่นบ่งเช่นปฏิรูปเทศ เป็นตัวอย่าง

๕. ฟังรู้จักศัพท์อันเดียวแต่หมายความต่างๆ เช่น อินทริย และจาคะ เป็นต้น

๖. ฟังกำหนดข้อธรรมอันเดียวแต่มาในหมวดต่างๆ หลายหมวด เช่น ศรัทธา และ
ปัญญาเป็นตัวอย่าง

๗. ฟังเข้าใจเรียงความบางหมวดให้เกี่ยวเนื่องเป็นเหตุ และผลของกัน เช่น วุฒิ ๔
จักร ๔ โภชนงค์ ๗ เป็นตัวอย่าง

๘. ฟังเทียบหมวดธรรมอันละม้ายคล้ายคลึงกัน เช่น อริยทรัพย์ และสัปปุริสธรรม
เป็นตัวอย่าง

๙. ฟังเทียบธรรมที่เห็นว่าน่าแย้งกัน เช่น คนสังคณิกา และหมั่นประชุม

๑๐. ฟังรู้จักอรรถที่ตรงกันข้าม ที่เรียกว่าฝ่ายขาวฝ่ายดำ เช่น องค์แห่งมรรค ๘ เป็นฝ่าย
ขาว คือส่วนดี ฟังรู้จักองค์อันเป็นฝ่ายดำ คือส่วนชั่ว ดุจดียวกัน มละเป็นฝ่ายดำ ฟังรู้จักฝ่ายขาวด้วย

๑๑. ฟังรู้จักความกว้างความแคบ เช่น สิกขา และสิกขาบท สังขาร และเวทนา เป็น
ตัวอย่าง

๑๒. ฟังรู้จักย่อข้อธรรมอันเป็นอันมากให้น้อย เช่น นามขันธ์ และโลกธรรมเป็น
ตัวอย่าง

๑๓. ฟังรู้จักศัพท์อันมีความเป็นอันเดียวกัน เช่น บุญ กุศล สุจริต และบาป อกุศล
ทุจริต และเหตุ ปัจจัย มูล เป็นตัวอย่าง

๑๔. ฟังอ่านหนังสือต่างๆ เช่น พุทธสมัย และวรรณนา เป็นต้น เพื่อได้ความรู้เข้ามา
ประกอบ

๑๕. ฟังใส่ใจลำดับแห่งข้อธรรม และหมวดธรรม นี้เป็นอุปการะแก่การจำแม่นไม่ตก
หล่น และนึกถึงได้คล่องๆ

๑๖. ฟังพิจารณาปัญหา และตอบตามหลัก ดังต่อไปนี้

- ก. พึงเข้าใจแห่งปัญหานั้นก่อน ถ้าเข้าใจผิดตอบย่อมผิดตาม
- ข. ถ้าเป็นปัญหาถามเพื่อสอบถามจำ พึงตอบตามแบบให้บริบูรณ์ เป็นแต่ประกอบคำตอบให้สมบูรณ์ปัญหา
- ค. ถ้าเป็นปัญหาให้ออกความคิด พึงตอบตามความเห็นของตน
- ฅ. ถ้าเป็นปัญหาจะให้ตอบตามหลัก เช่น ถามถึงลักษณะสัตว์บุรุษ พึงตอบอาศัยสัตบุรุษธรรมเป็นตัวอย่าง

๒.๔.๗ คำแนะนำในการแต่งปัญหาวินัยบัญญัติ ดังนี้

๑. ให้รู้จักสังเกตคำถามว่า ระบุลักษณะมีเจตนาเป็นต้นชัดเจนหรือเคลือบคลุม เช่น ถามว่าภิกษุดื่มน้ำมีตัวสัตว์ต้องอาบัติอะไร เช่นนี้เป็นคำถามอันเคลือบคลุม ไม่ได้ระบุเจตนา และไม่ได้ระบุชนิดสัตว์ อันจะปรับเป็นปาจิตตีย์ได้ ต่อเมื่อได้ความว่าเป็นสัตว์ที่อาศัยน้ำ และภิกษุรู้ว่าในน้ำนั้นมีสัตว์ชนิดนั้น
๒. ให้รู้จักเทียบเคียงสิกขาบทอันละม้ายกัน มีอนัตตสังขารเป็นตัวอย่าง
๓. ให้รู้จักสังเกตว่า บางสิ่งบางอย่าง กล่าวในหลายสิกขาบท เช่น การทำจีวร เป็นเหตุให้ได้รับยกเว้นต่างๆ
๔. ให้รู้จักใช้ความจำ เช่นลำดับแห่งสิกขาบทเป็นต้น
๕. ให้รู้จักย่นหลักของตนให้มัน อย่าให้น้อมใจไปตามคำถาม
๖. ให้รู้จักวางบทตัดสิน
๗. ให้รู้จักสันนิษฐานความให้เข้าหลัก เช่นอย่างไร เป็นมุสาวาท อย่างไร เป็นฆ่าสัตว์
๘. ให้รู้จักสันนิษฐานว่าถึงที่สุดหรือยัง
๙. ให้รู้จักความมุ่งหมายเป็นเหตุบัญญัติสิกขาบท
๑๐. ให้รู้จักกำหนดสิกขาบทอันเป็นเหตุสมมุ่งหมาย หรืออันหายไปเสียแล้ว

โดยที่ทรงเห็นว่า นักรธรรมชั้นโทต้องศึกษาในเรื่องของธรรม ตำนาน (คืออนุพุทธประวัติ) วินัยบัญญัติ รวมทั้งการเรียงความแก่กระทู้ธรรม ละเอียดลุ่มลึกขึ้นยิ่งกว่านักรธรรมชั้นตรี ซึ่งอาจจะไม่เป็นที่เข้าใจในการเรียนการสอน สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงได้ทรงประทานพระอภิบาลแนะนำ ในวิธีการเรียนการสอน สำหรับทั้งครู และกรรมการผู้สอบ และสำหรับนักเรียนผู้จะต้องสอบ ไว้อย่างละเอียด ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้รับประโยชน์การเรียนการสอนตามภูมิชั้นแห่งการศึกษานักรธรรมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ พระอภิบาลแนะนำดังกล่าวนี้ ยังศึกษา และควรทำความเข้าใจในประเด็นใด ในแง่มุมใดบ้าง จึงจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ได้อย่างถ่องแท้ จึงนับว่าเป็นพระอภิบาลแนะนำที่มีประโยชน์ไม่เฉพาะแก่ผู้ศึกษานักรธรรมเท่านั้นละนั้น จึงได้นำมาบันทึกไว้ในที่นี้ด้วย ดังนี้

๑. ให้รู้จักถือเอาความเข้าใจข้อธรรมอันย่อ เช่น อตตสัมมาปณิธิ ทำอย่างไรเรียกว่าตั้งตนไว้ชอบ
๒. ให้รู้จักสังเกตว่าธรรมชื่อนั้น เช่น ศรัทธา วิริยะ ปัญญา มาในประเภทแห่งธรรมชื่ออะไรบ้าง
๓. ให้รู้จักสังเกตศัพท์ว่า ศัพท์นั้นเป็นชื่อแห่งธรรมอย่างนั้นบ้าง เช่น อินทรีย์เป็นชื่อของทวารมีจักขุเป็นต้นก็มี เป็นชื่อของธรรมมีศรัทธาเป็นต้นก็มี

๔. ให้รู้จักสันนิษฐานว่า ธรรมนั้นได้ชื่ออย่างนั้น เพราะอรรถอย่างไร เช่น ธรรมได้ชื่อว่าอินทรีย์ เพราะอรรถว่าเป็นใหญ่ในกิจของตนๆ

๕. ให้รู้จักสังเกตว่า ธรรมชื่อเดียวเรียกเป็นหลายอย่างก็มี เช่น จักขุ เรียกว่าอายตนะภายในก็ได้ เรียกว่าอินทรีย์ก็ได้ เรียกว่าทวารก็ได้

๖. ให้รู้จักใช้ความจำ เช่น ถ้ามถึงประเภทธรรมชื่อนั้นมีเท่าไร อะไรบ้าง และยกขึ้นแต่ลำดับข้อ เช่น อปริหานิยธรรมข้อ ๔ อย่างไร จึงเป็นที่ตั้งแห่งความเจริญ

๗. ให้รู้จักถือเอาความตรงกันข้าม เช่น ทางชอบมีแล้วอย่างไรเป็นความผิด

๘. ให้รู้จักวางบทตัดสิน เช่น การบนต่อวัตถุศักดิ์สิทธิ์ในพระพุทธศาสนาอนุมติหรือไม่ มีธรรมข้ออะไรเป็นเครื่องอ้าง

๙. ให้รู้จักสันนิษฐานความให้เข้าหลัก เช่น ปฏิรูปเทศในจักร ๔ อาจอธิบายไปได้หลายทาง แต่ในที่นี้ มีสปุริสุปสังเสโว อยู่ในลำดับ แก้วว่าประเทศมีสัตบุรุษอยู่ เป็นปฏิรูปเทศ

๑๐. ให้รู้จักโยงข้อธรรมในประเภทเดียวกันให้เนื่องถึงกัน เช่น วุฒิ ๔ เป็นอาทิ

๑๑. ให้รู้จักลักษณะต่างแห่งธรรมอันแน่นกัน เช่น สติกับสัมปชัญญะ

๒.๔.๘ ระเบียบการสอบองค์นักธรรม

องค์สามเณรรู้ธรรม และองค์นักธรรมที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงพระดำริจัดขึ้นนั้น นอกจากทรงจัดหลักสูตรแล้ว ยังได้ทรงกำหนดระเบียบการสอบ ซึ่งประกอบด้วย จำนวนข้อปัญหา วิธีการเขียนตอบปัญหา วิธีการตรวจ วิธีการให้คะแนน การตัดสินได้-ตก ไว้อย่างละเอียด ซึ่งขอ นำ มาบันทึกไว้ ดังนี้

๑. จะมีกรรมการเป็นผู้สอบ อย่างน้อย ๓ รูป

๒. หลักสูตรสำหรับสอบ คือ

- แปลมคธเป็นไทย ใช้อรรถกถาธรรมบท เขียน (แต่ในคราวต้นแปลด้วยปากก็ได้)

ประมาณ ๒ หน้าสมุดพิมพ์

- เขียนตอบปัญหาธรรมวิภาคในนวโกวาท ๒๑ ข้อ ข้อนี้เป็นพิเศษ

- เรียงความแก้กระทู้ธรรมในพุทธศาสนสุภาษิต ๑ ข้อ ตามแต่จะเรียงได้อย่างไร

แม้ข้อนี้ก็พิเศษ

๓. วิธีตรวจนั้น ดังนี้

ประโยคแปล เป็นแต่อ่านดูเท่านั้น ไม่มีลดคะแนน (ถ้าแปลปากก็ฟัง ไม่มีหัก) แล้วลงสันนิษฐานว่า ใช้ได้หรือไม่ได้ ตอบปัญหาธรรมวิภาค ยอมให้ผิดได้ ๖ ข้อเต็มหรือให้คะแนน ๘๔ ผิดข้อหนึ่งลด ๑๔ คะแนน ผิดทั้งข้อลด ๗ บทพร่องเล็กน้อยแบ่งลดลงมาตามควร หมดคะแนนเป็นใช้ได้ ยังเหลือจึงใช้ได้ เรียงความแก้กระทู้ธรรม อ่านตรวจแล้วลงสันนิษฐาน

๔. ในประโยคอันหนึ่งๆ กรรมการทั้งนั้นหรือโดยมากเห็นว่าใช้ได้ จัดเป็นได้ เห็นว่าใช้ไม่ได้ จัดเป็นตก

๕. ผู้เข้าสอบจะสอบเพียงแปลมคธก็ได้ แต่ถ้าตก เป็นอันตกทีเดียว ถ้าได้ ต้องสอบสามเณรานุสสิกา ตอบข้อถามด้วยปากกาทกว่าจะได้ จัดเป็นขึ้นตรี

๖. ถ้าสอบทั้งสามข้อ ตกแปลมคธ แต่ได้ธรรมวิภาค และเรียงความรวม ๒ อย่าง จัดเอาเป็นได้ขึ้นตรีเหมือนกัน

๗. ถ้าแปลมคอได้แล้ว ได้ธรรมวิภาคหรือเรียงความเพิ่มขึ้น ๑ อย่าง รวมเป็น ๒ อย่าง จัดเป็นชั้นโท

๘. ถ้าแปลมคอได้แล้ว ได้ทั้งธรรมวิภาคทั้งเรียงความรวมเป็น ๓ อย่าง จัดเป็นชั้นเอก

๙. ผู้เข้าสอบทั้ง ๓ อย่าง ไม่ต้องสอบสามเณรานุสสิกขา”^{๒๔๒}

สำหรับวิธีการให้คะแนนโดยวิธีเฉลี่ยคะแนนนั้น ได้ทรงตั้งเกณฑ์การเฉลี่ยคะแนนไว้ ดังนี้

๑. ความรู้ อย่างหนึ่ง มีกรรมการตรวจ ๓ รูป อย่างน้อยให้ ๒ รูป จึงเป็นอันได้ ตามนัยนี้ จัดคิดเฉลี่ยคะแนนตามความรู้ที่สอบอย่างละ ๒ คะแนน ถ้ามีคะแนนได้เท่ากันหรือยิ่งกว่านั้น จึงเป็นอันได้ หย่อนกว่านั้นเป็นอันตก ตัวอย่างเช่น สอบคราวนี้ ความรู้ที่สอบ ๓ อย่าง ๖ คะแนนเป็น อย่างน้อย จึงเป็นอันได้ เช่นได้ธรรมวิภาค ๓ คะแนน วินัยบัญญัติ ๓ คะแนน ตกเรียงความทั้ง ๓ คะแนน ก็ยังเป็นใช้ได้ ถ้าได้ธรรมวิภาค ๓ คะแนน วินัยบัญญัติ ๒ คะแนน เรียงความต้องตกเพียง ๒ คะแนน ได้ ๑ จึงเป็นใช้ได้ ถ้าตกทั้ง ๓ เป็นอันตก ถ้าได้ธรรมวิภาค และวินัยบัญญัติเพียงอย่างละ ๒ คะแนน ต้องได้เรียงความด้วยอย่างน้อย ๒ คะแนน จึงจะใช้ได้

๒. การคิดเฉลี่ยคะแนนนี้ จักคิดเฉพาะความรู้ที่สอบในคราวเดียวกัน ประโยคที่ส่งขอให้ตรวจก็ได้ ทั่วไปในสนามคราวหลังก็ได้ จะมาเอาคิดเฉลี่ยด้วยไม่ได้ เช่น สามเณรต้องคัมภีร์ธรรม ประโยค ๑ ไว้แล้ว คือได้เรียงความกับธรรมวิภาคแล้ว ครั้นอุปสมบทเป็นภิกษุขึ้น ต้องเข้าสอบวินัยบัญญัติเพิ่ม เช่นนี้ต้องเป็นประโยคที่ได้ คือได้อย่างน้อย ๒ คะแนนจึงใช้ได้”

สำหรับวิธีการตัดคะแนนหรือลดคะแนน ก็ได้ทรงกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้

๑. ในปัญหาอันหนึ่งๆ มีกำหนดว่า ๗ ข้อ ให้ผิดได้ ๒ ข้อ เป็นอย่างมาก ปัญหาหนึ่งมี ๒๑ ข้อ ข้อผิดจึงมีได้ ๖ ข้อ แต่โดยมาก ตอบไม่ผิดทั้งข้อก็มี เพราะฉะนั้น จึงต้องคิดเป็นคะแนนสำหรับลดข้อหนึ่ง ๑๔ คะแนน ๖ ข้อเป็น ๘๔ คะแนน นี้เป็นทุนเดิม ถ้าต้องลดพหุโทษ แต่ไม่ต้อง เป็นหนี้จัดเอาเป็นได้ ยิ่งเหลือทุนมากเพียงใดยิ่งดี ถ้าผิดเต็มข้อลด ๑๔ คะแนน ถ้าผิดไม่เต็มข้อ ถ้าข้อ ความแบ่งเป็นสองได้ ผิดแต่ในส่วหนึ่งเช่นนี้ลด ๗ คะแนน ถ้าข้อความแบ่งเป็น ๓ ผิด ๒ ส่วน เช่นนี้เอา ๓ หาร ๑๔ เศษทิ้งเสีย ได้ลัก ๔ เอา ๒ คุณ เป็น ๘ ลดเพียงเท่านี้ ๑ ใน ๔ หรือ ๓ ใน ๔ ก็เทียบ เหมือน ดังนี้

๒. วิธีใช้อักษร และคำพูด และเรียงความ สังเกตตามพื้นคน ถ้าไม่ได้เคยเล่าเรียนมา หรือผู้ ตรวจเข้าใจว่าเป็นเพราะพลังเปลวออกให้ ถ้าคนเรียนมีพื้นมา แต่เวลาในที่บางแห่ง เช่นนี้ลด คะแนน ๑ บ้าง ๒ บ้าง ตามน้ำหนักแห่งอักษรหรือถ้อยคำที่ใช้ผิด ทำเปราะเปื้อนปฏิภูม ผิดวิสัยของ คนเขียนหนังสือเป็น ลดแห่งละ ๑ หรือ ๒ ตามน้ำหนักแห่งความเปราะเปื้อน วางหน้ากระดาษผิด ลด ๕ คะแนน

๓. ถ้าตอบได้ความชัดเจน เรียงข้อความกะทัดรัด หรือข้อความเฉียบแหลมเช่นนี้ ควรได้เพิ่มคะแนนเฉพาะข้อนั้นอย่างสูง ๑๔ คะแนนเต็มข้อ ลดลงมาตามสมควรจนถึง ๓ คะแนนเป็น ที่สุด คะแนนเพิ่มนี้บวกเข้ากับทุนเดิม สำหรับเป็นทุนเพื่อผิดในข้ออื่นได้มากกว่ากำหนด หรือไว้เป็น

^{๒๔๒} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส การศึกษา, ในงานมหาสมณานุสรณ์ครบ ๕๐ ปีแต่วันสิ้นพระชนม์ฯ พ.ศ. ๒๕๑๔, หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

ทุนเหลือสำหรับได้รับรางวัล ผู้ที่ควรได้รับรางวัลนั้นต้องมีคะแนนเหลือกว่าครึ่งขึ้นไป ถ้าไล่คร่าวหลังๆ ต้องมีคะแนนเหลือมากกว่าผู้ที่ตอบได้รางวัลไว้ในศกนั้นแล้วด้วย”^{๒๔๓}

ต่อมาได้ทรงปรับปรุงแก้ไขวิธีเฉลี่ยคะแนนได้ตกสำหรับสอบความรู้ของคณิศรในสนามหลวงเพื่อความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

คำนึงถึงภิกษุสามเณร ผู้เข้าสอบความรู้ของคณิศรในสนามหลวง เราเห็นว่ายังเสียเปรียบผู้เข้าสอบตามวัดอยู่ ผู้เข้าสอบตามวัด สอบได้เป็นอย่างดี ครอบกำหนดแล้ว ส่งมาขอให้สนามหลวงตรวจ เพื่อรับเป็นคณิศรของสนามหลวงได้ ฝ่ายผู้เข้าสอบในสนามหลวงทีเดียว ความรู้ในประโยคอันเดียว ต้องได้ครบทุกอย่าง แม้ในสนามหลวงเองสอบประโยค ๒ สามเณรผู้ยังไม่ต้องสอบวินัย ยังได้เปรียบภิกษุอยู่ นอกจากนี้ ผู้เข้าสอบบางรูปมีความรู้ดีบางอย่าง กรรมการให้ครบ ๓ คะแนน ได้ขมว่าดีบ้างก็มี เมื่อตกความรู้อย่างอื่น ความรู้ที่ดีนั้นก็ไม่ต้องตกไปตามกัน เอามาช่วยความรู้ที่หย่อนไม่ได้ มีประสงค์จะแก้ข้อบกพร่องเหล่านี้ จึงตั้งวิธีเฉลี่ยคะแนนได้ตกไว้ ดังนี้:

๑. คะแนนสำหรับความรู้อย่างหนึ่งเป็น ๓ ได้เพียง ๒ เป็นให้เฉพาะความรู้อย่างนั้นเสียตั้งแต่ ๒ เป็นไม่ให้ ในประโยคที่สอบความรู้กว่าอย่างหนึ่ง ให้รวมคะแนนได้ตกเฉลี่ยกันได้ เช่นในบัดนี้ องค์กรคณิศรประโยค ๑ สอบความรู้ ๒ อย่าง คะแนนได้ตั้งแต่ ๔ ขึ้นไปถึง ๖ ต่างว่าแก้กระทู้ธรรมได้ ๓ คะแนน ตอบปัญหาธรรมวิภาคเสีย ๒ คะแนน ได้แต่เพียงคะแนนเดียว เช่นนี้ รวมทั้งประโยคคงได้ ๔ คะแนน เสีย ๒ คะแนน ประโยคนั้นเป็นอันได้ อีกอย่างหนึ่ง ต่างว่าสอบรวมกันทั้ง ๒ ประโยค ความรู้ ๔ อย่าง คะแนนได้ตั้งแต่ ๘ ขึ้นไปถึง ๑๒ ต่างว่าแก้กระทู้ธรรมได้ ๒ คะแนน ตอบปัญหาธรรมวิภาคได้ ๓ คะแนน ตอบปัญหาวินัยได้ ๑ คะแนน ตอบปัญหาพุทธประวัติได้ ๒ คะแนน ทั้งประโยครวมเป็นได้ ๘ คะแนน เป็นใช้ได้

๒. สอบความรู้มากอย่างเข้า ความได้ประโยชน์เพราะเฉลี่ยคะแนนก็มากขึ้น อาจจะทำให้นักเรียนสะเพร่า ไม่เอาใจใส่ในความรู้บางอย่างได้ เช่น สอบความรู้ ๔ อย่างนั้น ได้ ๓ อย่างๆ ละ ๓ คะแนน เต็มรวมเป็น ๙ เป็นเกณฑ์ได้อยู่แล้ว อาจจะทำเพราะสะเพร่าละเลยความรู้อีกอย่าง ๑ เสีย เพราะฉะนั้นในประโยคใด เสียคะแนนเพราะความรู้อย่าง ๑ เต็ม ๓ เช่นนี้จะเอาคะแนนสำหรับความรู้ อย่างอื่น มาเฉลี่ยด้วยไม่ได้ ประโยคนั้นเป็นอันตก จะเฉลี่ยได้เพราะความรู้มีคะแนนได้อยู่ ๑

๓. ส่วนการสอบความรู้บาลี ของภิกษุสามเณรผู้สอบองค์คณิศรเพียงประโยค ๑ สามัญได้แล้ว ให้ได้รับเฉลี่ยคะแนนตามนัยนั้น ส่วนของภิกษุสามเณรผู้สอบแต่ลำพังบาลี หรือได้องค์คณิศรเพียงประโยค ๑ ยังไม่ใช้วิธีเฉลี่ยคะแนน ให้ตรวจได้ตกเฉพาะประโยคไปก่อนกว่าจะได้จัดให้เข้ารูป เมื่อได้ตั้งวิธีเฉลี่ยคะแนนได้ตกขึ้นเช่นนี้แล้ว จึงอนุญาตให้ภิกษุสามเณรผู้สอบองค์คณิศรประโยค ๑ สามัญ ได้อย่าง ๑ ตกอย่าง ๑ แต่เฉลี่ยคะแนนได้เป็น ๔ ให้เป็นอันได้ประโยคนั้น”^{๒๔๔}

วิธีการเขียนในการสอบก็ได้ทรงมีพระอธิบายแนะนำ และวางเกณฑ์ไว้อย่างละเอียดเมื่อคราวสอบประโยค ๑ ได้ทราบว่าภิกษุสามเณรผู้เข้าสอบไม่เข้าใจระเบียบในการเขียน ทำให้ใช้เวลาไปมากกว่าที่ควรจะเป็น ในคราวสอบประโยค ๒ นี้ จึงตั้งระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

^{๒๔๓} เล่มเดียวกัน, หน้า ๓๐๐-๓๐๑.

^{๒๔๔} แถลงการณ์คณะสงฆ์เล่ม ๑, ๕๒๖-๕๒๘.

๑. กระดาษที่เขียนนั้นให้ประทับตรา จะจ่ายให้คร่าวแรกแต่รูปละ ๑ แผ่น ถ้าไม่พอให้ผู้สอบมาขอต่อเจ้าหน้าที่ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ จงตรวจดูกระดาษเดิมก่อน เห็นว่าไม่พอด้วยการเขียนโดยปรกติ จึงจ่ายเติมให้อีกคร่าวละแผ่น ถ้าได้ความว่า กระดาษหมดไป เพราะเอาไปใช้เป็นกระดาษร่างก็ดี เขียนเสียๆก็ดี ให้บอกเรา ถ้าเราไม่อยู่ ให้เรียนพระธรรมวโรดมรองแม่กอง สุดแล้วแต่จะสั่ง ให้งดเสียถือเอาเป็นไม่รู้จักเขียน หรือจะให้จ่ายให้

๒. ถ้ากระดาษไม่ซึ่มจนอ่านไม่ออก ผู้เข้าสอบจงเขียนทั้งสองหน้า อย่าทำลักลั่นให้เสียระเบียบ ถ้าขึ้นทำ จะเอาไว้เป็นเครื่องวินิจฉัยตรวจประโยค

๓. คราวนี้ยังจักไม่กำหนดเวลาลงมาให้เขียนได้กี่นาฬิกา แต่ตั้งให้มีจำกัดไว้ว่า ถ้ามีผู้เข้าสอบเขียนยังไม่แล้ว ๖ รูป ยังเปิดให้เขียนอยู่ ถ้ารูปหนึ่งเขียนแล้ว และส่งประโยคเสร็จ เหลือไม่แล้วแต่ ๕ รูป ให้เลิกการเขียน ประโยคของผู้เขียนไม่จบ เราจะตรวจดู ถ้าเหลือแต่เล็กน้อย จะส่งให้กรรมการตรวจ ถ้าเหลือมาก จะตัดสินว่าเขียนไม่ทัน เอาเป็นตก เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้เข้าสอบควรรีบเขียนพึงตั้งใจแล้วก่อนเหลือ ๖ รูป

๔. เขียนเสร็จแล้วจะตรวจประโยค ให้เวลาอย่างช้า ๑๕ นาที พ้นนั้นต้องส่งแก่เจ้าหน้าที่ ห้ามมิให้นั่งอยู่ต่อไป เจ้าหน้าที่ และผู้เข้าสอบ จงทำตามระเบียบที่จัดให้ไว้^{๒๔๕} การสอบของคณักรรณนั้น ให้มีการสอบพักเป็นประโยคได้ คือจะสอบทีละประโยค หรือจะสอบทีเดียว ๒ ประโยคก็ได้ เมื่อสอบได้ครบทั้ง ๒ ประโยค จึงนับว่าเป็นนักธรรมชั้นนั้นๆ จากพระอธิบายในเรื่องต่างๆ ดังกล่าวมาแต่ต้นจะเห็นได้ว่า แนวพระดำริของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ในการจัดตั้งหลักสูตรองค์สามเณรธรรม ซึ่งต่อมาทรงปรับปรุงเป็นองค์นักธรรมนั้นสรุปได้ว่า

หลักสูตร คือเรื่องที่กำหนดให้ภิกษุสามเณรเรียนนั้น คือธรรม ได้แก่คำสอนของพระพุทธศาสนา ตำนาน คือประวัติหรือความเป็นมาของพระพุทธศาสนา วินัยบัญญัติ คือสิกขาบทที่ภิกษุสามเณรจะพึงรู้ และพึงปฏิบัติ เรียงความแก่กระทู้ธรรม คือการหัดอธิบายธรรมให้คนอื่นเข้าใจอย่างมีที่ไปที่มา อันเป็นการฝึกการเทศนาสำหรับที่จะสั่งสอนคนอื่นต่อไป การแปลท่องนิทานในธรรมบท ก็เพื่อให้สามารถอ่านภาษาบาลีได้ตามควรแก่ภูมิชั้นของตน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรก็คือ เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ในพระพุทธศาสนาทั้งในด้านคำสอนประวัติความเป็นมา และสิกขาบทวินัยที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดถึงสามารถอธิบายสั่งสอนผู้อื่นในเรื่องของพระพุทธศาสนาได้ตามควรแก่ชั้นภูมิชั้นของตน

ส่วนวิธีการสอบความรู้ ก็ใช้วิธีการเขียน และตรวจโดยวิธีการให้คะแนน ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการใหม่ที่ทรงพระดำริขึ้นในวงการศึกษาคณะสงฆ์ไทย เพราะในครั้งนั้น การสอบพระปริยัติธรรมสนามหลวง ที่เรียกว่าการแปลพระปริยัติธรรมยังใช้วิธีการสอบด้วยการแปลปาก (เลิกการสอบพระปริยัติธรรมด้วยวิธีแปลปาก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๘) สำหรับเวลาในการสอบ ในระยะแรกยังไม่ทรงกำหนดเวลาเป็นชั่วโมง เพราะทรงเห็นว่าภิกษุสามเณรผู้เข้าสอบส่วนมากยังไม่ชำนาญในการเขียนหนังสือจึงทรงกำหนดเอาจำนวนผู้สอบเป็นเกณฑ์ คือยังมีผู้หนึ่งสอบอยู่ ๖ รูป ถือว่ายังไม่หมดเวลา

^{๒๔๕} ประมวลพระนิพนธ์การศึกษา, หน้า ๒๑๒-๒๑๓.

ต่อเมื่อมีผู้นั่งสอบอยู่ไม่ถึง ๖ รูป ถือว่าหมดเวลาเขียน และหลังจากเขียนเสร็จแล้ว ให้นำส่งกรรมการสอบอย่างช้าไม่เกิน ๑๕ นาที

หลักสูตร และวิธีการเรียนการสอนที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงกำหนดขึ้นเป็นหลักสูตรองค์สามเณรธรรม และต่อมาทรงปรับปรุงเป็นหลักสูตรองค์นักธรรมดังกล่าวนี้ นับเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบใหม่ที่ทรงพระดำริขึ้น ซึ่งเป็นแนวพระดำริที่สืบเนื่องมาจากวิธีเล่าเรียนธรรมวินัยในภาษาไทยที่ได้ทรงพระดำริทดลองใช้ขึ้นในสำนักวัดบวรนิเวศวิหารก่อนเป็นครั้งแรก แต่เมื่อแรกทรงครองวัดบวรนิเวศวิหารต่อมาก็ทรงนำมาปรับปรุงใช้กับหลักสูตรการศึกษาของมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งทรงก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๓) การศึกษาพระปริยัติธรรมแบบใหม่ที่ทรงดำรินี้ ในระยะแรกแพร่หลายอยู่เฉพาะในวัดธรรมยุตทั้งในกรุงเทพฯ และในหัวเมือง ซึ่งทรงเห็นว่าเป็นวิธีที่ช่วยให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้ธรรมวินัยง่ายขึ้น เพราะภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ภาษาบาลี ฉะนั้น เมื่อได้รับพระบรมราชานุมัติให้จัดตั้งหลักสูตรองค์นักธรรมขึ้นดังกล่าวแล้ว สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงเห็นเป็นทางที่จะส่งเสริมการศึกษาธรรมวินัยให้แพร่หลายไปสู่ภิกษุสามเณรทั่วไปในระดับวกะ ระดับมัชฌิมะ และระดับเถระ ดังที่ได้ทรงมีพระปรารภไว้แต่เบื้องต้น และจากแนวพระดำริ ดังนี้เอง จึงได้ทรงพัฒนาหลักสูตรองค์นักธรรมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเป็น ๓ ชั้น เรียกว่า นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก โดยแต่ละชั้นกำหนดหลักสูตรเป็นแนวเดียวกัน และศึกษาต่อเนื่องการ แต่มีความละเอียดลึกซึ้งยิ่งกว่ากันขึ้นไปตามภูมิชั้น

๒.๔.๙ การจัดหลักสูตรนักธรรมเชื่อมหลักสูตรบาลี

หลังจากได้จัดตั้งหลักสูตรนักธรรมชั้นโทขึ้นแล้ว สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ก็ทรงจัดระเบียบชั้นเปรียญใหม่ให้เชื่อมโยงกับการศึกษานักธรรม ดังนี้

๑. พระนักธรรมแปลบาลีประโยค ๓ ได้แล้ว เป็นเปรียญธรรมชั้นตรี จักได้รับพระราชทานพัดยศ และประกาศนียบัตรทรงตั้งคราวหนึ่ง

๒. เปรียญธรรมชั้นตรี ต้องเป็นนักธรรมชั้นโทก่อน จึงจะแปลบาลีประโยคอื่นได้ แปลได้ประโยค ๔-๕ นับว่าเป็นเปรียญธรรมชั้นโท แต่ยังไม่ได้รับพระราชทานประกาศนียบัตร และเปลี่ยนพัดใหม่ เพราะเป็นเพียงการเลื่อนประโยค ต่อเมื่อแปลบาลีประโยค ๖ ได้แล้วจึงนับว่าเป็นเปรียญธรรมชั้นโทเต็มที่ จักได้รับพระราชทานเลื่อนยศเปลี่ยนพัด และประกาศนียบัตร ทรงตั้งอีกคราวหนึ่ง

๓. ในเวลาที่ยังไม่ได้ตั้งหลักสูตรนักธรรมชั้นเอกเปรียญธรรมชั้นโทแปลบาลีประโยค ๗,๘ ได้แล้ว นับเป็นเปรียญบาลีชั้นเอก แต่ยังไม่ได้รับพระราชทานพัดเปลี่ยน และประกาศนียบัตร ทรงตั้ง เพราะเป็นเพียงการเลื่อนประโยค ต่อเมื่อแปลบาลีประโยค ๙ ได้แล้ว นับเป็นเปรียญชั้นเอกเต็มที่ จักได้รับพระราชทานพัดเปลี่ยน และประกาศนียบัตรทรงตั้งอีกคราวหนึ่ง เมื่อตั้งหลักสูตรนักธรรมชั้น จะจัดเข้าในชั้นนี้ ผู้สอบได้เป็นเปรียญธรรมชั้นเอก^{๒๔๖}

^{๒๔๖} แฉลงการณ์คณะสงฆ์ เล่ม ๕ , หน้า ๓๗๕

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดังนี้

อภิชัย นุชเนื่อง ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๒ ด้าน^{๒๔๗} คือ ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นลักษณะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับโรงเรียน และชุมชนประกอบด้วย ๑) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ๒) การสนับสนุนการบริหารโรงเรียน และ ๓) การเข้าร่วมดำเนินงานด้านคุณสมบัติของกรรมการสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนประกอบด้วย ๑) ความสามารถในการหน้าที่ ๒) คุณลักษณะการปฏิบัติตน ๓) ความพึงพอใจ และ ๔) ผลตอบแทน มีผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

วรภาส ประสมสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม” สรุปผลการวิจัยว่า พบหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา^{๒๔๘} ดังนี้

๑. การครองตน สอดคล้องกับ ๑๙ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ฆราวาสธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อธิษฐานธรรม ๔ เบญจธรรม พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สปัปฺริสธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม

๒. การครองคน สอดคล้องกับ ๑๕ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ฆราวาสธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สปัปฺริสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม

๓. การครองงาน สอดคล้องกับ ๑๐ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจริต ๓ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ ฆราวาสธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ และสปัปฺริสธรรม ๗

ศิริพร ตันติยมาศ ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มี

^{๒๔๗} อภิชัย นุชเนื่อง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ

^{๒๔๘} วรภาส ประสมสุข, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

ประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมี ๘ องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า^{๒๔๙}

๑. องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ เรียงตามลำดับตามน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ๑) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน ๒) การใช้เทคโนโลยี ๓) ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๔) ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ๕) การติดต่อสื่อสาร ๖) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ๗) องค์การ(เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม ๘) บรรยากาศการมีส่วนร่วม

๒. ระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

๓. รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ๘ องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้นมีความสอดคล้องกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมโดยผู้วิจัยจะศึกษารายละเอียดงานวิจัยดังกล่าวเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่อไป

พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน) ได้ศึกษาเรื่อง "แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน" ผลการศึกษาพบว่า^{๒๕๐} "สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ การศึกษาระบบเดิมของคณะสงฆ์ และการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ การศึกษาที่เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์โดยตรง คือ พระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมหรือที่เรียกว่า "เรียนนักธรรม" เป็นการศึกษาเบื้องต้นของพระภิกษุสามเณรมาแต่เดิม สภาพของการจัดการศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้เริ่มมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ โดยมีเนื้อหาของการเรียน แบ่งออกเป็น ๓ ชั้น คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก แต่ละชั้นใช้เวลาเรียน ๑ ปี มีการสอบปีละ ๑ ครั้ง ส่วนการศึกษาปริยัติธรรมแผนกบาลี หรือที่เรียกว่า "เรียนบาลี" แบ่งออกเป็นชั้น ที่เรียกว่าประโยค มี ๔ ประโยค ใช้เวลาเรียนชั้นละ ๑ ปี สอบปีละครั้ง ยกเว้นประโยค ๑-๒ เรียน ๒ ปี แล้วสอบครั้งเดียว ส่วนการศึกษาแผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาแบบใหม่ที่เพิ่งมีขึ้นเมื่อ พุทธศักราช ๒๕๑๔ เป็นต้นมา มีการเรียนการสอนเหมือนกับการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาทั่วไป ต่างแต่เพียงมีวิชาธรรมวินัย บาลี วิชากิจสงฆ์ เพิ่มเข้ามาเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งจัดโดย

^{๒๔๙} ศิริพร ตันตียมาศ, "รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร.", **ดัชนีพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๒๕๐} พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), "แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน", **วิทยานิพนธ์ศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

มหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเริ่มตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๕

การศึกษาของคณะสงฆ์กับบริบทของสังคมไทยยุคปัจจุบัน มีทั้งที่เป็นจุดอ่อน และจุดแข็งภายในตัว โดยจุดแข็งอยู่ที่ความเป็นอิสระในกระบวนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลใช้ระบบส่วนกลาง การสอบใช้การเขียนแบบอัตนัย การจัดการศึกษามีได้มุ่งผลกำไร แต่มุ่งผลเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้เรียนจริงๆ ส่วนจุดอ่อนของการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยอยู่ที่ไม่สามารถเตรียมคนหรือศาสนทายาท ให้สามารถที่จะเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้สังคมสงฆ์อ่อนแอ และเกิดวิกฤติขึ้นภายในองค์กรของคณะสงฆ์เอง ขาดการเชื่อมต่อกับระบบการศึกษาของรัฐ เป็นการศึกษาแบบรวมศูนย์ ขาดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาของคณะสงฆ์กับบริบทของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ยังไม่สามารถที่จะจัดให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในยุคปัจจุบันได้ กล่าวคือ ยังไม่สามารถจัดให้สอดคล้องกับคาดหวังของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ และของสังคม ทั้งในด้านปริมาณ และในด้านคุณภาพ ในด้านปริมาณปรากฏว่า มีผู้เข้าสอบ และสอบผ่านลดจำนวนลงมาก นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร เป็นต้น ก็ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน ส่งผลให้คุณภาพผลิตทางการศึกษาจากระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยที่เป็นอยู่ ไม่สามารถผลิตศาสนทายาทที่มีคุณภาพให้กับพระพุทธศาสนาความรู้ทางพุทธศาสนาของพระสงฆ์ก็อ่อนด้อยลง และสถานะความเป็นผู้นำทางสติปัญญา และจิตวิญญาณของพระสงฆ์อ่อนแอลงทำให้คณะสงฆ์ไม่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันได้ ส่งผลกระทบให้องค์กรคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนามีความอ่อนแอเป็นอย่างมาก แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์กับบริบทของสังคมไทยในยุคปัจจุบันจะต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบอย่างเร่งด่วน ทั้งในระดับนโยบาย องค์กรบริหาร และให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยผลผลิต และปัจจัยผลกระทบ โดยนำหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา การศึกษาของคณะสงฆ์ในปัจจุบันจะต้องไม่ก้าวตามระบบการศึกษาทางโลกที่จัดการศึกษาเพื่อตอบสนองโลกทุนนิยม แต่จะต้องก้าวไปเป็นผู้นำทางการศึกษาแบบใหม่ที่ใช้หลักพุทธธรรมเป็นฐาน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพระภิกษุสามเณร พร้อมเชื่อมโยงเข้ากับสาระของศาสตร์ต่างๆ ควบคู่กันไป ควรจะปฏิรูปให้เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาที่ครบถ้วน และสมบูรณ์ ทั้งในส่วนของหลักการ และวิธีการ นั่นคือจะต้องทำให้เป็นกระบวนการศึกษาเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งปรีชาปฏิบัติ และปฏิเวธเพื่อสร้างชุมชน และปัจเจกชนชาวพุทธที่มีค่านิยมต่อต้านกระแสความโลภ ความโกรธ และความหลง และสร้างวิถีชีวิตที่มีการเอื้อเพื่อแบ่งปันด้วยมิตรไมตรีต่อกัน และกัน และมีชีวิตอยู่อย่างรู้เท่าทันความเป็นจริงต่างๆ และควรจัดการประสานให้เกื้อกูลต่อการศึกษาของสงฆ์นอกระบบที่มีอยู่แล้วให้เป็นระบบการศึกษาที่ส่งเสริมซึ่งกัน และกัน

การศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ต้องเป็นไปเพื่อการเตรียมศาสนทายาท และพุทธศาสนิกชน ให้สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในยุคสมัยใหม่ ควบคู่ไปกับการมีสติใคร่ครวญผลดีผลเสียของการพัฒนา และความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เข้ามาสู่สังคม ซึ่งแนวทางในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันนี้ จะต้องใช้แนวความคิด ๓ ประสาน คือ ประสานคน ระบบ และบริบทที่เกี่ยวข้อง คนคือ พระภิกษุ

สามแฉกร และพุทธศาสนิกชนทั่วไปซึ่งเป็นศูนย์กลางของการเริ่มต้น ต่อจากนั้นต้องกำหนดระบบ เพื่อให้พระภิกษุสามแฉกร และพุทธศาสนิกชนเป็นไปตามกรอบหรือระบบที่วางไว้ แล้วต้องปรับรื้อ บริบทหรือสภาพแวดล้อมทั้งในระดับกว้างที่สุดได้แก่ระดับการวางนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีส่วนสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาของคณะสงฆ์ให้สัมฤทธิ์ผลด้วย

อริฎุ แก้วทอง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๑} ๑) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ ๒) ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านชุมชน ด้าน ครูผู้สอน ด้านผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และด้านกรรมการสถานศึกษา

ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วน ร่วมบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาปัญหา แนวทาง และ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๒} ๑) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยรวม ดังนี้

ช่วงชั้นที่ ๑-๒ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนช่วงชั้นที่ ๓-๔ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีระดับช่วงชั้นต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่

^{๒๕๑} อริฎุ แก้วทอง, “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๙-๖๐.

^{๒๕๒} ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์, “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), หน้า ๘๕-๘๙.

แตกต่างกัน ๓) ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑ ที่มีระดับชั้นต่างกัน สรุปได้ ดังนี้ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน และมากขึ้น และควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์โรงเรียน เพื่อนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

สมบัติ โปธิ์ศรี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนขัติยะวงษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๓}

๑. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๔ กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในการจัดกิจกรรมการจัดการศึกษา การแจ้งข้อมูลข่าวสาร และการขอความร่วมมือซึ่งกัน และกันโดยผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ชุมชนได้เข้ามาใช้สนามโรงเรียนในการออกกกำลังกาย ขอใช้หอประชุมโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ และขอใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ประสบผลสำเร็จสูง ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการประยุกต์ ICT มาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีแผนการสอน และใช้แผนการสอนเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และมีสื่อการเรียนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น นักเรียนก็ได้รับความรู้ ความสนุกสนาน และเร้าใจตลอดเวลาการเรียนรู้มากขึ้น มากยิ่งขึ้น วงดนตรีพื้นบ้าน วงดนตรีสากล และวงโยธวาทิตของโรงเรียน ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่างๆ

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนขัติยะวงษา มีการพัฒนาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน โดยภาพรวมการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๕ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านโรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา และด้านระบบ และกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา ผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๖ และ ๔.๖๔ ตามลำดับ

^{๒๕๓} สมบัติ โปธิ์ศรี อ่างใน นางจริยารรณ ไชยเทพ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๖), หน้า ๕๓-๕๔.

มะลิคามาศ เสงี่ยมแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา และนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๔}

๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้ง ๔ ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

๒. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ประกอบด้วยรูปแบบย่อย ๔ รูปแบบ คือ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงบประมาณ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคลากร และรูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานทั่วไป

ราตรี พูลพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๕} การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างๆ มีนโยบายเร่งรัดคุณภาพ มีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้สถานศึกษายังได้ให้ความสำคัญ และความตระหนักต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมต่างๆ

พระมหาระวี กิตติโก (แสงทอง) ได้ศึกษาเรื่อง "การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์เขตบางแค กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า^{๒๕๖}

^{๒๕๔} มะลิคามาศ เสงี่ยมแก้ว, “การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓-๙๘.

^{๒๕๕} ราตรี พูลพัฒน์, “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๐-๑๒๓.

^{๒๕๖} พระมหาระวี กิตติโก (แสงทอง), "การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์เขตบางแค กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), บทคัดย่อ.

๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก สำหรับนักเรียน ภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทาค่า (T-test) และค่าเอฟ (F-test) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิปริญญา, ตำแหน่งหน้าที่, และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตามความเห็นของนักเรียน จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำแนกตามการศึกษาบาลีในระดับชั้น พบว่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เจ้าสำนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๔ ด้าน มี ดังนี้

๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ สำนักเรียนควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้แก่ครูผู้สอน จัดกิจกรรมนิเทศภายในเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

๒ ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักเรียนควรให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตรงตามแผนของหลักสูตรที่ได้กำหนดเอาไว้

๓ ด้านการบริหารงบประมาณ สำนักเรียนควรวางแผนงบประมาณในแต่ละโครงการ/กิจกรรม และควรจัดประชาสัมพันธ์ให้ญาติโยมทราบ เพื่อหางบประมาณมาสนับสนุน การจัดการศึกษา

๔ ด้านการบริหารทั่วไป สำนักเรียนควรจัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียน อาคารสถานที่ ห้องสมุดให้พร้อมใช้งานสำหรับรองรับนักเรียนที่เข้ามาศึกษา

พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติญาณโณ/หอมหวล) ได้ศึกษาเรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตาม : หลักพุทธธรรม"^{๒๕๗} ผลการศึกษาพบว่า

๑. สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกมิติ โดยประเภทที่มีค่าเฉลี่ยสูงห้าอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อผู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะประสบความสำเร็จ และความล้มเหลวร่วมกับบุคลากร รองลงมาคือ ความโอ้อ้อมอารีย์เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ, เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา, ให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความสามารถ และพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม และเป็นผู้

^{๒๕๗} พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติญาณโณ/หอมหวล), "สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตาม: หลักพุทธธรรม", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

ประพฤติดี ประพฤติชอบทั้งกายวาจาใจ, ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานการเงิน และพัสดุของสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม

๒. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์กร องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะด้านการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะด้านการครองตนตามแนวพุทธ องค์ประกอบที่ ๕ สมรรถนะด้านความรู้การบริหารเชิงพุทธ องค์ประกอบทั้ง ๕ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งสมรรถนะทั้ง ๕ ดังกล่าวนั้น จะนำไปสู่การบริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามหลักพุทธธรรมพบว่า มีความเหมาะสมเป็นประโยชน์สอดคล้องกัน และความเป็นไปได้เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้ดียิ่งขึ้นไป เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สมรรถนะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ด้านการครองตนตามแนวพุทธ และด้านความรู้การบริหารเชิงพุทธ มีความเหมาะสมเป็นไปได้นำไปสู่ประโยชน์ของการพัฒนาการบริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมดียิ่งขึ้น

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

Kearney ได้ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิจัย และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๘} รูปแบบการพัฒนางานวิจัย และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์มี ๓ ด้านที่เป็นปัจจัยหลัก คือด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยความสนใจ การตั้งใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระทางวิชาการ ด้านความรู้ประกอบด้วยพื้นฐานความรู้ โอกาสในการศึกษา การตระหนักในการให้คำปรึกษา และให้ความร่วมมือที่เหมาะสม ด้านทักษะประกอบด้วยความพร้อมด้านสุขภาพจิต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการ และทักษะด้านการอ่าน(Articulation) ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานด้านวิชาการ และวิจัยสำหรับคณาจารย์คือ ๑) กฎระเบียบ นโยบายของสถาบัน ๒) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การให้งบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร ๓) การจัดสรรงบประมาณให้ ๔) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Gullatt และ Lofton ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่สัมฤทธิ์ผลทางด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า^{๒๕๙} ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร การบริหารงาน และการจัดเวลาในการทำงาน รวมทั้งการจัดองค์การจะเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้กิจกรรมที่ส่งเสริม

^{๒๕๘} Kearney, A model for nurse faculty research productivity, [CD-ROM], Abstract from: Database: Abstracts interactional Issue: 48 08a publication Number: AAI8724920, 2010.

^{๒๕๙} Gallatt และ Lofton, The principals role in promoting academic gain [CD-ROM] Abstract from: Database: ERIC, ERIC#ED:403227, 2000.

การจัดการศึกษา คือ การส่งเสริมความสามารถ และการพัฒนาการสอนของอาจารย์ การให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา การตัดสินใจแก้ปัญหา และการส่งเสริมบุคลากรอาจารย์ในการทำงาน เป็นทีม จะช่วยลดภาวะความคับข้องใจ และความกดดันจากภายนอกที่สำคัญ คือ การบริหารงานเป็นทีมร่วมกัน ทั้งการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองชุมชน

Milyavakaya ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของลักษณะแรงบันดาลใจ และแรงบันดาลใจในเป้าหมายต่อความก้าวหน้าของเป้าหมาย ซึ่งทำการศึกษากับนักศึกษาจำนวน ๑๙๓ คน โดยตัวแปรที่ศึกษาได้แก่^{๒๖๐} แรงบันดาลใจ บุคลิกภาพ ๕ องค์ประกอบ เครื่องมือที่ใช้วัดได้แก่แบบวัดแรงบันดาลใจของThash & Elliot แบบวัดบุคลิกภาพ ๕ องค์ประกอบของGosling,Rentfrow & Swann,แบบวัดGoal descriptions ของ Koestner และคณะ และแบบวัดที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเอง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย ($\beta=.๑๘$) และลักษณะแรงบันดาลใจ ($\beta=.๒๐$) ส่งผลต่อความก้าวหน้าของเป้าหมายอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

Citing, Carrol & Tosi ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบความแน่ใจในตนเอง (Self-assurance) กับการตั้งเป้าหมาย พบว่า^{๒๖๑} ผู้ที่มีความแน่ใจในตนเองเพิ่มขึ้นจะสามารถทำงานที่ยากเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้ที่มีความแน่ใจในตนเองต่ำ พบว่างานที่เคยยากเพียงเล็กน้อยกลับมีความยากมากขึ้น จากงานวิจัยนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมาย

สรุปผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือการพัฒนามนุษย์ที่เป็นผู้ทำงานนั้น จัดว่าเป็นการพัฒนามนุษย์ ซึ่งก็เป็นเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เอง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนสังกัดด้วยท่าที่มั่นคง และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการจัดสรรมนุษย์นั้นต้องจัดการงานให้เหมาะสม หรือถูกกับจริต ซึ่งท่านสรุปว่าเป็น การรู้งาน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผนบรรลุทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การติดตามประเมินผล และว่าความรู้เรื่องงานนั้นมี ๒ ลักษณะ คือ รู้เท่า และรู้ทัน บุคลิกภาพของมนุษย์จึงต้องพัฒนาไปได้เรื่อยๆ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนางานให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

^{๒๖๐} Milyavskaya, Inspired to get there: The effects of trait and goal inspiration on goal progress. *Personality and Individual Differences* 52R.D. (2012), PP. 56-60.

^{๒๖๑} Citing, Carrol & Tosi อ่างใน วัลภา สบายยิ่ง, "ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง", *ปริญญาวิทยาสตราศตรุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดังได้กล่าวมาแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการแล้วสรุปเป็นหลักการของการมีส่วนร่วม ประเภทของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ลักษณะของการมีส่วนร่วม กระบวนการของการมีส่วนร่วม การนำไปใช้ ดังนี้

๑. ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ซีรภัทร์ เจริญดี อุทัย บุญประเสริฐ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และ เมตต์ เมตต์การุณจิต ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ร่วมการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง และประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และทิศทาง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิดตามผล การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านการนำเอาความรู้ ความสามารถ (talents) และทักษะ (skills) ของคนในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กร

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ อุทัย บุญประเสริฐ Cohen และ Uphoff ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการของการมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ ๑) การระดมความคิด ๒) การวางแผน ๓) การลงมือทำ ๔) การติดตามประเมินผล ๕) การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Feuwgroup สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ วรรณ วลัยวานิช นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของการมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม ๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน ๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม ๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เมตต์ เมตต์การุณจิต มงคล จันทร์ส่อง ศิริชัย กาญจนวาสิ และ นฤตพงษ์ ไชยวงษ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ ๑) ขั้นจัดฉาก ๒) ขั้นบำบัดรักษา ๓) ขั้นแจ้งข่าวสาร ๔) ขั้นให้คำปรึกษา ๕) ขั้นปลอบใจ ๖) ขั้นเป็นหุ้นส่วน ๗) ขั้นมอบอำนาจ ๘) ขั้นควบคุมโดยประชาชน ๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย ๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย ๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ๑๔) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา ๑๕) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ ๑๖) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน ๑๗) การถกเถียง ๑๘) การสำรวจ ๑๙) การสัมภาษณ์ ๒๐) การจัดทำแผนปฏิบัติการ ๒๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการ ๒๒)

การไต่สวนสาธารณะ ๒๓) การสาธิต ๒๔) การลงคะแนนเสียง ๒๕) การประขามติโดยตรง ๒๖) การรายงานผล

๕. ลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ธนาภรณ์ เมทนีสุดติมณฑล จันทร์แจ่มใส ประชุม สุวัทธิ อุดม แยมชื่นพงศ์ กิตติชัย การโสภา โคเฮน และ อ้อพอพี และไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ ๑) การร่วมคิด ๒) การร่วมตัดสินใจ ๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ ๔) การร่วมติดตาม และประเมินผลโครงการ ๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม ๖) พร้อมทั้งจะเข้ามามีส่วนร่วม ๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม ๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม ๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา ๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๖. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ จินตวีร์ เกษมสุข. ทศพล กฤตยพิสิฐ องค์กรอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ และสุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการของการมีส่วนร่วม ดังนี้ คือ ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผล กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ อรทัย ก๊กผล นรินทร์ชัย พัฒนพงศา และสุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ดังนี้ คือ ๑) จะต้องมื่อสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ๔) ร่วมคิดด้วยกัน ว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ องค์กรอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ และโคเฮน และอ้อพอพี ผู้วิจัยสามารถสรุปมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา ดังนี้ คือ ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ๒) จัดอันดับความสำคัญ ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการ จัดวางแผนงาน โครงการ

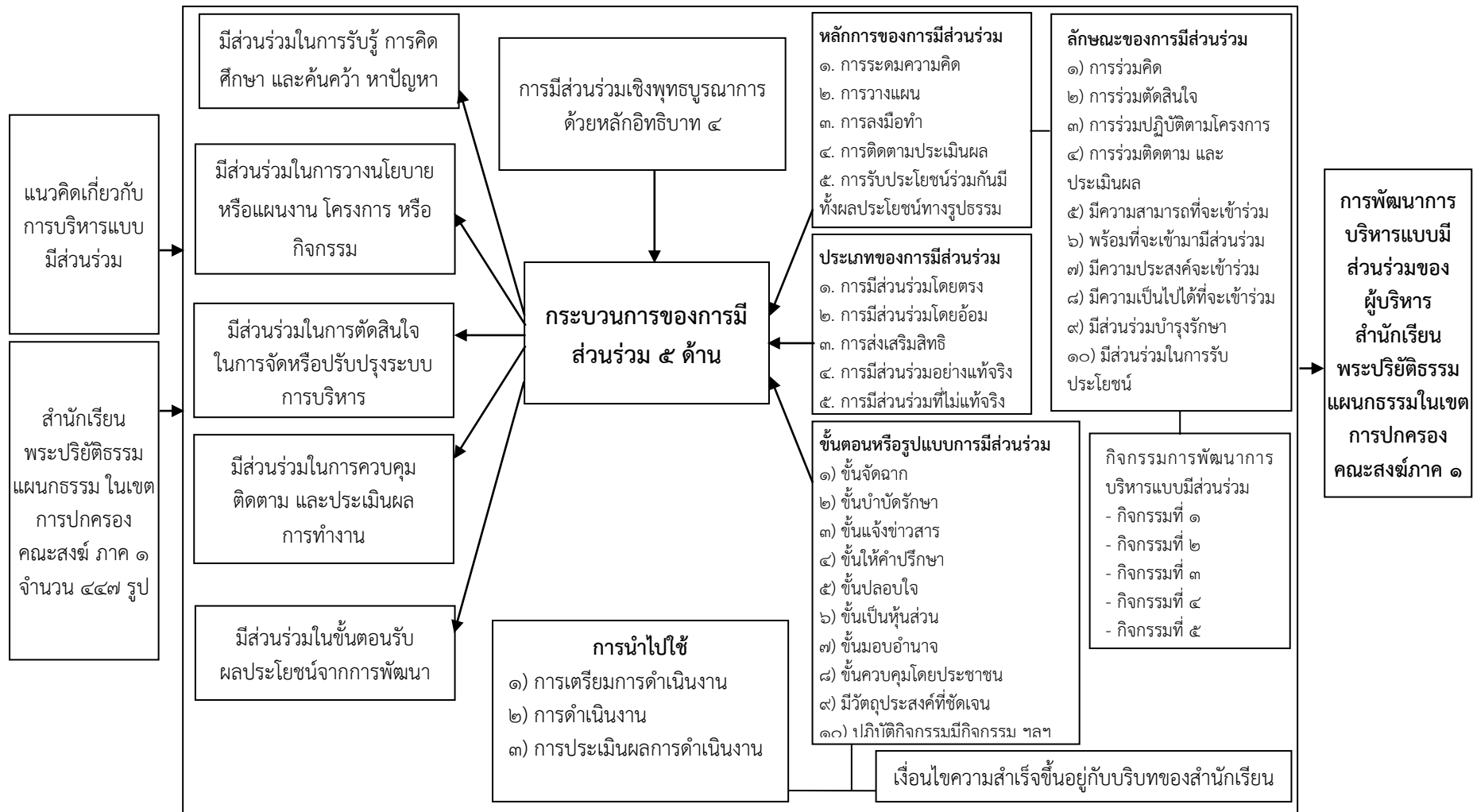
๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ อรทัย ก๊กผล และ สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้ คือ ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง

๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ อรทัย ก๊กผล และ สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ คือ ๑) การร่วมตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์หรือไม่ ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ องค์การอนามัยโลก และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ และ อรทัย ก๊กผล ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ดังนี้ คือ ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ตามแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ ๒.๒



ภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research Design) มุ่งศึกษา “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่างๆ บทความทางวิชาการ ดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) อย่างเป็นทางการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกรณีตัวอย่าง (Case Study) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มี ๒ ขั้นตอน คือ ๑) ศึกษาเอกสาร และ ๒) สัมภาษณ์

๑. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการบริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล : หนังสือ บทความ ตำรา งานวิจัย website

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

๒. สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้บริหาร จำนวน ๑๐ รูป โดยเลือกแบบเจาะจงซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ขั้นตอนที่ ๒ เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) ยกร่าง ๒) สันทนากลุ่ม (Focus Group) และ ๓) ตรวจสอบระบบ

๑. ยกร่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

แหล่งข้อมูล : ผลลัพธ์จาก วัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)

๒. พัฒนาโดยสนทนากลุ่ม

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการ/ผู้บริหารสำนักเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒)

๓. ตรวจสอบระบบ

ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถาม มาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ๑.ความเป็นประโยชน์ ๒.ความเป็นไปได้ ๓.ความเหมาะสม ๔.ความถูกต้อง

แหล่งข้อมูล : ครูธรรมสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๒๐๕ รูป ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

เครื่องมือ : แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล : ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale)

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๓)

ขั้นตอนที่ ๓ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ได้แก่ แก้ไขปรับปรุงและนำเสนอ

แหล่งข้อมูล : อาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัย

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมฉบับสมบูรณ์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสม ผสานวิธี (Mixed Research Method) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณเป็นงานวิจัยหลัก และศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นงานวิจัยสนับสนุน

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ประชากร ได้แก่ ครูสอนธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๔๔๗ รูป รวม ๔ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี^๑

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากประชากรทั้งหมดโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป^๒ ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ๕% และระดับความเชื่อมั่น ๙๕%^๓ จำนวน ๒๐๕ รูป สรุปลงได้ดังตารางที่ ๓.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	กรุงเทพมหานคร	๓๓๑	๑๔๒
๒	นนทบุรี	๔๓	๑๘
๓	สมุทรปราการ	๕๕	๒๔
๔	ปทุมธานี	๔๘	๒๑
รวม		๔๔๗	๒๐๕

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นเจ้าอาวาส/เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/มีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า ๔ ปีและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านบริหารการศึกษา

^๑ กองพุทธศาสนศึกษา, ทะเบียนรายชื่อครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ปี ๒๕๖๐, <http://deb.onab.go.th> [๖ กันยายน ๒๕๖๑]

^๒ การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง. <http://pioneer.netserv.chula.ac.th>. ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๓ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan), <https://sites.google.com> [๖ กันยายน ๒๕๖๑]

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามดังนี้

๓.๓.๑ แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) จากกลุ่มผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยวิธีการเจาะจงเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ และแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๓.๓.๒ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนาพูดคุยกันประมาณ ๑๐ รูป/คน ของผู้ทรงคุณวุฒิรวม ๒ กลุ่ม รวม ๑๐ คน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน ๕ คน

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จำนวน ๕ รูป

๓.๓.๓ แบบสำรวจ (Survey Guide) ข้อมูลเบื้องต้นของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการเพื่อพิจารณาลักษณะพื้นที่และสถานที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ โดยมีข้อคำถามจำนวน ๓๓ ข้อโดยแบ่งออกเป็นกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๕ ด้าน

ตารางที่ ๓.๒ จำนวนกระบวนการของการมีส่วนร่วม

กระบวนการของการมีส่วนร่วม	จำนวนข้อ
๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจนความต้องการของ ชุมชน	๗
๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา	๙
๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	๗
๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมา ใช้ให้เกิดประโยชน์	๖
๕. การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	๔
รวม	๓๓

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

๑. ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒. กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย

๓. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) รวมทั้งความเชื่อมั่น (reliability)

๔. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

๑) นำร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นในขั้นตอนที่ ๓.๓ จำนวน ๙๕ ข้อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

๒) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่า แบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่ โดยการหาดัชนี (index of congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +๑ เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการ

ให้คะแนน -๑ เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงกับนิยามปฏิบัติการและ

ให้คะแนน ๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่

๓) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง ๐.๕ ถึง ๑.๐๐ มีจำนวน ๙๕ รายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การทดลองใช้ต่อไป

๔) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ ชุด โดยกำหนดให้บุคลากรจำนวน ๓๐ รูป ได้แก่ครูผู้สอน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๒

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๓.๔.๒ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๓.๔.๓ การศึกษาจากภาคสนาม (Field Studies) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการแจกแบบสอบถาม และการเก็บบันทึกด้วยภาพถ่าย เพื่อเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงถูกต้องมากที่สุด

๓.๔.๔ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการแจกแบบสอบถาม แล้วจัดบันทึกลักษณะการบรรยาย (Descriptive) เพื่อที่จะนำข้อมูลวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิเคราะห์ผลการศึกษานี้จะใช้แบบการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดของ สุภางค์ จันทวานิช^๕

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นวิธีการสรุปข้อมูลตามปรากฏการณ์ที่สัมผัสได้ หรือมองเห็น เป็นต้น

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกข้อมูล (Typological Analysis) ได้แก่ การจำแนกข้อมูลออกเป็นอย่างไร้ (Typological) ในการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) หลักการของการมีส่วนร่วม ๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๕) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้

๓.๖ ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

^๕สุภางค์ จันทวานิช, *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๑ - ๑๔๔.

ตารางที่ ๓.๓ สรุปขั้นตอนในการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. เพื่อศึกษาสภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมใน เขตการปกครองคณะ สงฆ์ ภาค ๑	มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาเอกสาร ๒. สัมภาษณ์	๑. ศึกษาการ พัฒนาการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ๒. แนวคิดเกี่ยวกับ สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรม	หนังสือ, ตำรา, บทความ งานวิจัย, Website	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis	๑. กรอบแนวคิด ๒. สภาพการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนก ธรรมในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
		๒. ศึกษาจากแบบ สัมภาษณ์	สัมภาษณ์ผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรม จำนวน ๑๐ รูป	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis	
๒. เพื่อพัฒนาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสำนัก เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	มี ๓ ขั้นตอนดังนี้ ๑. ยกร่าง ๒. สนทนากลุ่ม (Focus Group) ๓. ตรวจสอบจาก ผู้เชี่ยวชาญ	๑. ยกร่างการ พัฒนาการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมใน เขตการปกครองคณะ สงฆ์ ภาค ๑	๑. ผลลัพธ์จาก วัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา	พัฒนาการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมใน เขตการปกครองคณะ สงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)

ตารางที่ ๓.๓ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
		๒. พัฒนาโดยสนทนากลุ่ม	๒.สนทนากลุ่ม (Focus Group) สนทนาพูดคุยกันประมาณ ๑๐ รูป/คน ของผู้ทรงคุณวุฒิรวม ๒ กลุ่ม รวม ๑๐ คน ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน ๕ คน กลุ่มที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จำนวน ๕ รูป	แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)	การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis	การพัฒนาพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒)
		๓. ตรวจสอบตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ๑) ความเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความเหมาะสม ๔) ความถูกต้อง	ครูธรรมสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๒๐๕ รูป	แบบสอบถาม	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis ๒. การวิเคราะห์ ๑) หาค่าร้อยละ ๒) ความถี่(F) ๓) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ๔) ค่า (S.D.)	

ตารางที่ ๓.๓ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
๓. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	ขั้นตอนการปรับปรุง	แก้ไขนำเสนอ	ผู้วิจัย/อาจารย์ที่ปรึกษา	แบบศึกษาเอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis	แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ตามลำดับดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔.๒ ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔.๓ ผลเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔.๔ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔.๑.๑ สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้วยเอกสารและการสัมภาษณ์
ดังนี้

ก. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการรับรู้

ผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะของมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน สามารถนำมาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชนได้ดังตาราง ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

การมีส่วนร่วมในการรับรู้	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) จะต้องมื่อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล	√		√	๓	√
๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ	√			๒	√
๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด	√			๒	√
๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร	√	√		๓	√
๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง	√	√		๓	√
๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ			√	๒	√
๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน			√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = อรทัย ก๊กผล

๒ = นรินทร์ชัย พัฒนพงศา

๓ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่ ๑) จะต้องมื่อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน และผลการสัมภาษณ์สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการรับรู้

๑. การระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมนั้นในปัจจุบันสำนักเรียนมีการระดมความคิดเห็นน้อยเพราะอำนาจเบ็ดเสร็จอยู่กับผู้บริหารสูงสุดของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ได้แก่ เจ้าอาวาส ทำให้มีการระดมความคิดเห็นน้อยลง เพราะการบริหารขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสในการสั่งการภายในวัดโดยผู้บริหารได้เปิดอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล^๑

๒. การระดมความคิดเห็นในการบริหารโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมนั้นทางสำนักเรียนขาดการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดการระดมความคิดเห็น ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจ เข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง^๒

๓. ปัญหาของการระดมความคิดเห็นซึ่งเป็นการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมโดยตรงของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นเป็นปัญหาอย่างมากเนื่องจากการระดมความ

^๑สัมภาษณ์ พระบวรรังษี (สมชาย), อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดระฆังโฆสิตาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^๒สัมภาษณ์ พระครูสาทรปริยัติคุณ,ดร. ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดเสมียนนารี, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

คิดเห็นส่วนใหญ่แต่ละสำนักเรียนจะปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักเรียนเป็นหลัก โดยยึดปฏิบัติตามเพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้สนับสนุนทุนหรือการบริหารต่างๆ ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของสำนักเรียน โดยผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้บริหารและครูได้รับรู้และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย^๓

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหามีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ที่ได้ดังตาราง ๔.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ วิเคราะห์สภาพมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) การบริหารขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสในการสั่งการภายในวัดโดยผู้บริหารได้เปิดอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล	√		√	๓	√
๒) ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง		√		๒	√
๓) ผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้บริหารและครูได้รับรู้และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	√		√	๓	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระบวรรังษี (สมชาย)

๒ = พระครูสาทรปริยัติคุณ,ดร.

๓ = พระมหาขวัญชัย ปุตุตวิเสโส

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๒ ผู้วิจัยสามารถสรุปมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดังนี้ คือ

๑. การบริหารขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสในการสั่งการภายในวัดโดยผู้บริหารได้เปิดอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล

๒. ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจ เข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง

^๓สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย ปุตุตวิเสโส อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดปากน้ำภาษีเจริญ, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

๓. ผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้บริหารและครูได้รับรู้และให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา สามารถนำมาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการ วางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาดังตาราง ๔.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อ ลดและแก้ไขปัญหา

การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา	√			๒	√
๒) จัดอันดับความสำคัญ	√			๒	√
๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร	√		√	๓	√
๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล	√		√	๓	√
๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง	√		√	๓	√
๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น		√		๒	√
๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ		√		๒	√
๘) มีส่วนร่วมในการประชุม			√	๒	√
๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ			√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = องค์กรอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ๒ = สุนีย์ มัลลิกะมาสย์
๓ = โคเฮนและอัปฮอฟฟ์ ๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๓ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาดังนี้ ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ๒) จัด อันดับความสำคัญ ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่อง นั้นๆ ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ และผล การสัมภาษณ์ สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

๑. การวางแผนในการบริหารนั้นสำนักเรียนส่วนใหญ่มีแผนการบริหารที่ดีมากแต่ การปฏิบัติมักไม่ตรงตามแผนที่วางไว้เพราะส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนเป็นหลักในการ

วางแผนและการบริหาร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญของงานก่อนหลังและตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรของสำนักเรียนให้คุ้มค่า^๕

๒. ปัญหาของการวางแผนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารน้อย ผู้ที่วางแผนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสำนักเรียนโดยนโยบายการบริหารเป็นอย่างไร แผนในการบริหารและแนวทางการปฏิบัติจำเป็นจะต้องดำเนินการตามผู้บริหารขาดความคิดเห็นจากผู้เรียนในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารได้กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นบางครั้งแสดงถึงความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล^๕

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ วิเคราะห์มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม	๑	๒	รวม	๓
๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญของงานก่อนหลัง และตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรของสำนักเรียนให้คุ้มค่า	√		๒	√
๒) ผู้บริหารได้กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นบางครั้งแสดงถึงความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล		√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระมหาสมจิตร์ สุทธาชีวี

๒ = พระมหาอำนาจพร ธีรธมโม

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์สภาพการวางแผน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

^๕สัมภาษณ์ พระมหาสมจิตร์ สุทธาชีวี อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดสร้อยทอง, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^๕สัมภาษณ์ พระมหาอำนาจพร ธีรธมโม อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดบัวขวัญ, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

๑. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญของงานก่อนหลังและตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรของสำนักเรียนให้คุ้มค่า

๒. ผู้บริหารได้กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นบางครั้งแสดงถึงความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ค. สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยสภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถนำมาวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ดังตาราง ๔.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ วิเคราะห์สรุปการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร	✓			๒	✓
๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	✓			๒	✓
๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	✓			๒	✓
๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง	✓		✓	๓	✓
๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	✓		✓	๓	✓
๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ		✓		๒	✓
๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง		✓		๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ไพรัตน์ เตชะรินทร์

๒ = อรทัย ก๊กผล

๓ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๕ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง และผลการสัมภาษณ์ สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๖

๒. การลงมือปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารนั้นทางครูผู้สอนในสำนักเรียนได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากแต่นักเรียนบางคนขาดความเอาใจใส่ในการเรียน ขาดแรงกระตุ้น ขาดแรงจูงใจ ตลอดถึงขาดสวัสดิการในการเรียนทำให้จำนวนนักเรียนที่ต้องการเรียนนักเรียนมีน้อย และขาดผู้เรียนเกิดจากการบรรพชาสามเณร หรืออุปสมบทพระในปัจจุบันมีจำนวนลดน้อยลงซึ่งสาเหตุเกิดจากหลายๆ ประการเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ร่วมทำบุญในกิจกรรมของสำนักเรียนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมปรับปรุงระบบตามกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง^๗

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร	๑	๒	รวม	๓
๑) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	√	√	๓	√
๒) เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ร่วมทำบุญในกิจกรรมของสำนักเรียนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมปรับปรุงระบบตามกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง	√	√	๓	√

^๖ สัมภาษณ์ พระครูโกศลวิบูลกิจ อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดยานนาวา , ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ พระมหาแสงอำ เขมรสี อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดพระพิเรนทร์, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระครูโกศลวิบูลกิจ

๒ = พระมหาแสงอำ เชมรสี

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๖ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ร่วมทำบุญในกิจกรรมของสำนักเรียนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมปรับปรุงระบบตามกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

ข. สภาพการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยสภาพการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สามารถนำมาวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังตาราง ๔.๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ วิเคราะห์สรุปการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล	๑	๒	๓	๔	รวม	๕
๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่	✓				๒	✓
๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	✓				๒	✓
๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน		✓			๒	✓
๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน			✓		๒	✓
๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา			✓		๒	✓
๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา				✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = ไพรัตน์ เตชะรินทร์

๒ = อรทัย ก๊กผล

๓ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์

๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๗ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ ๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม

การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและ ร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา และผล การสัมภาษณ์ สภาพการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผล กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๑. การประเมินผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นขาดการประเมินผลอย่าง ชัดเจนส่วนใหญ่จะเป็นผลที่มาจากนโยบายหรือการผูกขาดอำนาจของเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าอาวาส หากนโยบายดี การส่งเสริมขวัญกำลังใจ ผลที่ออกมาก็จะดีตามไปด้วย ผู้บริหารควรมีการร่วม ตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตาม แผนงานงานที่สำนักเรียนได้วางไว้^๖

๒. การติดตามประเมินผลนั้นขาดหน่วยงานที่ติดตามประเมินผลการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของสำนักเรียนโดยการประเมินผลนั้นเป็นการประเมินผลโดยเจ้าสำนักเรียนประเมินจากผล การสอบได้หรือสอบตกของนักเรียนแต่ขาดการประเมินผลจากแม่กองธรรมสนามหลวงในการจัดการ เรียนการสอนของแต่ละสำนักเรียน มีการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันครูผู้สอน มี ส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา และการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน^๗

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนัก เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานของ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การ สังเคราะห์มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๘ ดังนี้

^๖สัมภาษณ์ พระมหาจำลอง ธมมาโร อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรม วัดโมลีโลกยาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^๗สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธมมกาโม อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดชัยมงคล, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๘ วิเคราะห์สภาพมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานของสำนัก
เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน	๑	๒	รวม	๓
๑) ผู้บริหารควรมีการร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบตรวจสอบการทำงานตามแผนงานงานที่สำนักเรียนได้วางไว้	√	√	๓	√
๒) มีการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา และการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	√	√	๓	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระมหาจำลอง ธมฺมวโร

๒ = พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธมฺมกาโม

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๘ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์สภาพมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารควรมีการร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงานงานที่สำนักเรียนได้วางไว้

๒. มีการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา และการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน

ง. สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

ผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยสภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสามารถนำมาวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาได้ดังตาราง ๔.๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	๑	๒	๓	รวม	๔
๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน	√			๒	√
๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้	√			๒	√
๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ		√		๒	√
๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้			√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = องค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ๒ = สุนีย์ มัลลิกะมาลย์
๓ = อรทัย ก๊กผล ๔ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๙ ผู้วิจัยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้ และผลการสัมภาษณ์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรมและผลประโยชน์โดยอ้อมนั้นเป็นผลมาจากการบริหารของเจ้าสำนักเรียนหากนโยบายดี ครูอาจารย์สอนดี นักเรียนใฝ่เรียนรู้มีสวัสดิการ มีการกระตุ้นขวัญและกำลังใจจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้ง ๓ ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน แต่บางสำนักเรียนขาดสิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่เกิดประโยชน์ร่วมกันผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน^{๑๐}

๒. การรับผลประโยชน์นั้นหากขาดปัจจัยสนับสนุนการบริหาร สนับสนุนการเรียนการสอนจะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จเกิดความล้มเหลวขาดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้บริหาร คณาจารย์ และนักเรียน ทำให้บางสำนักเรียนต้องถึงกับไม่มีผู้เรียนหรือผู้สอบนักธรรมในบางปีผู้บริหารจึงต้องมีนโยบายและเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นผลประโยชน์ที่ดีโดย อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถของตน^{๑๑}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๐ ดังนี้

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระมหาบุญลือ ปุณณโก อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดโมลีโลกยาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๑๐ วิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของสำนัก
เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	๑	๒	รวม	๓
๑) ผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน	√		๒	√
๒) ผู้บริหารจึงต้องมีนโยบายและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นผลประโยชน์ที่ดีโดย อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น		√	๒	√

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร.

๒ = พระมหาบุญลือ ปุณณโก

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ
ผลประโยชน์จากการพัฒนาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกันซึ่ง
เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน

๒. ผู้บริหารจึงต้องมีนโยบายและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นผลประโยชน์ที่ดี
โดย อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๔.๒ ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔.๒.๑ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วย
คุณสมบัติ ได้แก่ เป็นเจ้าอาวาส / เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม / มี
ประสบการณ์การบริหาร ไม่นต่ำกว่า ๔ ปี

ก. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ของ
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นอย่างไรในปัจจุบัน

๑. การระดมความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการ
ตัดสินใจเป็นสำคัญโดยผู้บริหารจำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการระดม
ความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสำนักเรียนให้อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเต็มความรู้
ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมอย่าง
ครบวงจร ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของสำนักเรียน มีสาเหตุอย่างไร ซึ่งการเปิดโอกาสใน
การระดมความคิดเห็นนั้นในทางพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าก็ได้เปิดโอกาสให้พระสาวกของพระองค์

แสดงความรู้ ความสามารถ โดยพระองค์ทรงตั้งพระสาวกในตำแหน่งเอตทัคคะต่างๆ เพื่อการแสดงความรู้ ความสามารถของพระสาวกอย่างเต็มที่ จึงทำให้พุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองอย่างรวดเร็ว^{๑๒}

๒. การระดมความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้น สำนักเรียนแต่ละสำนักเรียนควรยึดถือหลักการบริหารนิยธรรม ๗ อย่าง ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่อง ๆ ๒) ประชุมหรือเลิกประชุม และทำกิจของส่วนรวมอย่างพร้อมเพรียงกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ถอนสิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้วยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือเชื่อฟังและให้เกียรติแก่ผู้เป็นประธาน ผู้บริหารหมู่คณะ และปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๕) ไม่ล่ออำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น คือไม่ลู่แก่ตัณหาอันจะก่อให้เกิดภพใหม่ ๖) ยินดีในความสงบ สันโดษ หมายถึงการยินดีในการอยู่ป่า ๗) ตั้งใจอยู่เสมอว่า พระภิกษุสามเณรผู้มีศีลที่ยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่ผาสุก หากสำนักเรียนใดปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ก็จะเป็นการทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง และให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละเรื่องนั้นๆ^{๑๓}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้าหาปัญหา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑	๒	รวม	๓
๑) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสำนักเรียนให้อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมอย่างครบวงจร ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของสำนักเรียน มีสาเหตุอย่างไร	✓		๒	✓
๒) ควรยึดถือหลักการบริหารนิยธรรม ๗ อย่าง ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่อง ๆ ๒) ประชุมหรือเลิกประชุม และทำกิจของส่วนรวมอย่างพร้อมเพรียงกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ถอนสิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้วยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือเชื่อฟังและให้เกียรติแก่ผู้เป็นประธาน ผู้บริหารหมู่คณะ และปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติ		✓	๒	✓

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาแสงอำ เชมร์สี, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธมมกาโม, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ไว้ ๕) ไม่ลู่อานาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น คือไม่ลูแก่ตัณหาอันจะก่อให้เกิดภพใหม่ ๖) ยินดีในความสงบ สันโดษ หมายถึงการยินดีในการอยู่ป่า ๗) ตั้งใจอยู่เสมอว่า พระภิกษุสามเณรผู้มีศีลที่ยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่ผาสุก หากสำนักเรียนใดปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ก็จะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน				
--	--	--	--	--

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระมหาแสวงอำ เขมรสี

๒ = พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธรรมกาโม

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์การพัฒนาระดมความคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสำนักเรียนให้อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมอย่างครบวงจร ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของสำนักเรียน มีสาเหตุอย่างไร

๒. ควรยึดหลักการบริหารนิยธรรม ๗ อย่าง ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนือง ๆ ๒) ประชุมหรือเลิกประชุม และทำกิจของส่วนรวมอย่างพร้อมเพรียงกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ถอนสิ่งที่ได้บัญญัติไปแล้วยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือเชื่อฟังและให้เกียรติแก่ผู้เป็นประธาน ผู้บริหารหมู่คณะ และปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๕) ไม่ลู่อานาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น คือไม่ลูแก่ตัณหาอันจะก่อให้เกิดภพใหม่ ๖) ยินดีในความสงบ สันโดษ หมายถึงการยินดีในการอยู่ป่า ๗) ตั้งใจอยู่เสมอว่า พระภิกษุสามเณรผู้มีศีลที่ยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่ผาสุก หากสำนักเรียนใดปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ก็จะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน

ข. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นอย่างไรในปัจจุบัน

๑. การวางแผนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกส่วนภายในสำนักเรียนตั้งแต่ผู้บริหารสำนักเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนจึงจะสามารถพัฒนาสำนักเรียนให้เจริญและประสบผลสำเร็จได้โดยผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ เมตตาต่อครูและนักเรียน กรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล มุทิตา ยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จและอุเบกขาคอยปลอบใจเมื่อพลาดในการจัดการเรียนการสอน และครูผู้สอนรวมถึงนักเรียนจะต้องมีอิทธิบาท ๔ ในการสอนและการเรียน มีฉันทะพอใจในหน้าที่ของตน วิริยะเพียรพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด จิตตะฝึกฝนตั้งมั่นในหน้าที่ของตนและวิมังสาหมั่นไตร่ตรองความผิดพลาดของตนพร้อมจะปรับปรุงแก้ไข มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ

ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผลและตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้^{๑๔}

๒. การวางแผนในการบริหารนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายและจะต้องปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกันโดยผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ ๔ ลำเอียงเพราะรัก ลำเอียงเพราะกลัว ลำเอียงเพราะเกลียดและลำเอียงเพราะหลงซึ่งหากผู้บริหารปราศจากอคติ ๔ จะทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนเคารพและนับถือหากต้องการความร่วมมืออะไรก็ย่อมจะได้รับจากครูผู้สอนและนักเรียนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงานโครงการ^{๑๕}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงานโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงานโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงานโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การพัฒนาการวางแผน ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑	๒	รวม	๓
๑) การวางแผนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกส่วนภายในสำนักเรียนตั้งแต่ผู้บริหารสำนักเรียน ครูผู้สอนและนักเรียน ผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ และครูผู้สอนรวมถึงนักเรียนจะต้องมีอิทธิบาท ๔ ในการสอนและการเรียน พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงานโครงการ	✓		๒	✓
๒) การวางแผนในการบริหารนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงานโครงการและจะต้องปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกันโดยผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ ๔		✓	๒	✓

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูโกศลวิบูลกิจ, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระมหาจำลอง ธมมวโร, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระครูโกศลวิบูลกิจ

๒ = พระมหาจำลอง ธรรมวโร

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. การวางแผนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกส่วนภายในสำนักเรียนตั้งแต่ผู้บริหารสำนักเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ และครูผู้สอนรวมถึงนักเรียนจะต้องมีอิทธิบาท ๔ ในการสอนและการเรียน พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๒. การวางแผนในการบริหารนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการและจะต้องปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกันโดยผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ ๔

ค. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นอย่างไรในปัจจุบัน

๑. การลงมือทำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นอันดับแรกโดยจะต้องสร้างฉันทะความพอใจในหน้าที่ของตน วิริยะเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความรู้และความสามารถ จิตตะฝักใฝ่ในการทำงานอย่างจดจ่อและวิมิงสา พิจารณาไตร่ตรองงานหรือหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามขีดความสามารถของตนเอง^{๑๖}

๒. การลงมือทำของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เชี่ยวชาญการบริหารสำนักเรียนและมีมนุษยสัมพันธ์กับคนภายในสำนักเรียนและพุทธศาสนิกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอนและผู้เรียนเพียรพยายามในการทำหน้าที่ของตนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง^{๑๗}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธรรมกาโม, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระมหาบุญลือ ปุณณโก, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	๑	๒	รวม	๓
๑) การลงมือทำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามขีดความสามารถของตนเอง	✓		๒	✓
๒) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง		✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ธรรมกาโม

๒ = พระมหาบุญลือ ปุณฺณโก

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. การลงมือทำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามขีดความสามารถของตนเอง

๒. ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

ข. พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นอย่างไรในปัจจุบัน

๑. การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรมนั้นจำเป็นต้องทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติตนของตัวเอง ซึ่งถือว่าเป็นการมองดูตัวเอง สำรวจตัวเองของแต่ละคนแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา^{๑๘}

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๔ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ วิเคราะห์การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การพัฒนาการติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	๑	รวม	๒
๑) การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรมนั้นจำเป็นต้องทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติตนของตัวเองการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน		๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระบวรรังษี (สมชาย)

๒ = ผู้วิจัย

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระบวรรังษี (สมชาย), ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์การพัฒนาการติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมดังนี้ คือ

๑. การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนพระปริยัติธรรมนั้นจำเป็นจะต้องทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติตนของตัวเองการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน

ง. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นอย่างไรในปัจจุบัน

๑. การรับผลประโยชน์โดยได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นการเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์เอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับโดยจะต้องอาศัยความสามัคคีกันในสำนักเรียน โดยในสำนักเรียนจะต้องอภิธานิยธรรม ๖ สำหรับพระภิกษุ ได้แก่

- ๑) เข้าไปตั้งกายกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง
- ๒) เข้าไปตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง
- ๓) เข้าไปตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง
- ๔) แบ่งปันลาภอันเป็นธรรมที่ได้มาโดยธรรม แก่เพื่อนพรหมจรรย์
- ๕) มีศีลเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้งและที่ลับ
- ๖) มีทิวี่เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้งและที่ลับ^{๑๙}

๒. การรับประโยชน์ร่วมกันจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือในการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและในทางพุทธศาสนานั้นสำนักเรียนจะต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ สารณียธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ให้เกิดความสามัคคี หรือหลักการอยู่ร่วมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกในสังคมต้องแสดงออกถึงความรักความสามัคคี และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยการประพฤติตามหลักสารณียธรรม ๖ ประการ ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี บำเพ็ญประโยชน์ต่อองค์กร สีสสามัญญตา มีศีลเสมอกัน และทิวี่สามัญญตา มีทิวี่ฐิตีความเห็นเสมอกันจึงจะสามารถทำให้สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนได้^{๒๐}

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระครูสาทรปริยัติคุณ, ดร., ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระมหาสมจิตร สุทธาชีวี, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ที่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ได้ดังตาราง ๔.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ วิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์	๑	๒	รวม	๓
๑) การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์เอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับโดยจะต้องอาศัยความสมานสามัคคีกันในสำนักเรียน โดยในสำนักเรียนจะต้องอภิธานิยธรรม ๖ สำหรับพระภิกษุได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้	✓		๒	✓
๒) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและในทางพุทธศาสนานั้นสำนักเรียนจะต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่ สारณียธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หรือหลักการอยู่ร่วมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกในสังคมต้องแสดงออกถึงความรักความสามัคคี และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยการประพฤติตามหลักสารณียธรรม ๖ ประการ		✓	๒	✓

หมายเหตุอักษรย่อ :

๑ = พระครูสาทรปริยัติคุณ,ดร.

๒ = พระมหาสมจิตร์ สุฑธาชีวี

๓ = ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ดังนี้ คือ

๑. การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์เอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับโดยจะต้องอาศัยความสมานสามัคคีกันในสำนักเรียน โดยในสำนักเรียนจะต้องอภิธานิยธรรม ๖ สำหรับพระภิกษุได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้

๒. ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและในทางพุทธศาสนานั้นสำนักเรียนจะต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่ สारณียธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน

ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หรือหลักการอยู่ร่วมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกในสังคมต้องแสดงออกถึงความรักความสามัคคี และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยการประพฤติตามหลักสารณียธรรม ๖ ประการ

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ทั้ง ๕ ด้าน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ ทั้ง ๕ ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ สังกะระห์ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการศึกษาแบบสัมภาษณ์	ผู้วิจัยสรุป
มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของสำนักเรียนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม	<p>๑) จะต้องมีอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ</p> <p>๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด</p> <p>๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร</p> <p>๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง</p> <p>๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>	<p>๑) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสำนักเรียนให้อิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมอย่างครบวงจร ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของสำนักเรียน มีสาเหตุอย่างไร</p> <p>๒) ควรยึดถือหลักการบริหารนิยธรรม ๗ อย่าง ได้แก่ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่อง ๆ ๒) ประชุมหรือเลิกประชุมและทำกิจของส่วนรวมอย่างพร้อมเพรียงกัน ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ไม่ถอนสิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้ว ยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๔) เคารพนับถือเชื่อฟังและให้เกียรติแก่ผู้เป็นประธาน ผู้บริหารหมู่คณะ และปฏิบัติตามหลักธรรมที่บัญญัติไว้ ๕) ไม่ลู่อ่านางแก่ความอยากที่เกิดขึ้น คือไม่ลู่อัดมหาอันจะก่อให้เกิดภพใหม่ ๖) ยินดีในความสงบสันโดษ หมายถึงการยินดีในการอยู่ป่า ๗) ตั้งใจอยู่เสมอว่า พระภิกษุสามเณรผู้มีศีลที่ยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่ผาสุก หากสำนักเรียนใดปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ก็จะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน</p>	<p>๑) จะต้องมีอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ</p> <p>๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด</p> <p>๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร</p> <p>๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง</p> <p>๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p> <p>๘) ยึดหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ได้แก่ หมั่นประชุม พร้อมเพรียงกัน ยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพนับถือกัน ไม่ลู่อ่านาง ยึดในความสงบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้องค์กรพัฒนา</p>

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการศึกษาแบบสัมภาษณ์	ผู้วิจัยสรุป
<p>การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p>	<p>๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ๒) จัดอันดับความสำคัญ ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ</p>	<p>๑) การวางแผนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือกันของทุกส่วนภายในสำนักเรียนตั้งแต่ผู้บริหารสำนักเรียน ครูผู้สอนและนักเรียนผู้บริหารจะต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ และครูผู้สอนรวมถึงนักเรียนจะต้องมีอิทธิบาท ๔ ในการสอนและการเรียน พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ</p> <p>๒) การวางแผนในการบริหารนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการและจะต้องปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกันโดยผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ ๔</p>	<p>๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ๒) จัดอันดับความสำคัญ ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ ๑๐) ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิบาท ๔ และปราศจากอคติในการวางแผน รวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกัน</p>

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการศึกษาแบบสัมภาษณ์	ผู้วิจัยสรุป
<p>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p>	<p>๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร</p> <p>๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ</p> <p>๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง</p>	<p>๑) การลงมือทำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๒) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง</p>	<p>๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร</p> <p>๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ</p> <p>๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง</p> <p>๘) อาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เชี่ยวชาญการบริหารสำนักเรียนและมีมนุษยสัมพันธ์กับคนภายในสำนักเรียนและพุทธศาสนิกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอนและผู้เรียน</p>

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการศึกษาแบบสัมภาษณ์	ผู้วิจัยสรุป
<p>การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p>	<p>๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรค และร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา</p>	<p>๑) การติดตามประเมินผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมนั้น จำเป็นจะต้องทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของสำนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียน และการปฏิบัติตนของตัวเอง การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน</p>	<p>๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา ๗) ทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของสำนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติตนของตัวเอง</p>

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผลการศึกษาเอกสาร	ผลการศึกษาแบบสัมภาษณ์	ผู้วิจัยสรุป
<p>การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p>	<p>๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้</p>	<p>๑) การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์เอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับโดยจะต้องอาศัยความสามัคคีกันในสำนักเรียน โดยในสำนักเรียนจะต้องอธิปไตยธรรม ๖ สำหรับพระภิกษุได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๒) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมของทุกฝ่ายและในทางพุทธศาสนานั้นสำนักเรียนจะต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่ สารีณียธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันธรรมที่ให้เกิดความสามัคคี หรือหลักการอยู่ร่วมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม สมาชิกในสังคมต้องแสดงออกถึงความรักความสามัคคี และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยการประพฤติตามหลักสารณียธรรม ๖ ประการ</p>	<p>๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้ ๕) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมของทุกฝ่ายและร่วมกันปฏิบัติตามหลักสารณียธรรม ๖ ประการ</p>

จากการสังเคราะห์การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์เข้ากับหลักพุทธธรรมในพุทธศาสนาซึ่งผู้วิจัยเจาะจงเลือกหลักสารณียธรรม ๖ ประการ **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** กล่าวถึง หลักธรรม สารณียธรรม ๖ ไว้ว่า สารณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ๖ อย่าง รัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้มี ๖ อย่าง **ดูก่อนอานนท์ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน**^{๒๑}

๑. **ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในธรรมวินัยนี้** มีกายกรรมประกอบด้วยเมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมประพตติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประการหนึ่ง

๒. **ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก** ภิกษุมิวัจกรรมประกอบด้วยเมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมประพตติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. **ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก** ภิกษุมิมนโกรรมประกอบด้วยเมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมประพตติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความพร้อมเพรียงกันเพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๔. **ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก** ภิกษุมิลาภใดๆ เกิดโดยธรรม ได้โดยธรรมที่สุด แม้เพียงอาหารติดบาตร เป็นผู้ไม่แย่งกันเอาลาภ เห็นปานนั้น **ไว้**บริโภคนแต่เฉพาะผู้เดียวย่อมเป็นผู้บริโภคนเฉลี่ยทั่วไปกับเพื่อน ร่วมประพตติพรหมจรรย์ผู้มีศีล **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕. **ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก** ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีล ในศีลทั้งหลายที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญ อันค้นหาและทฎฐิไม่แตะต้อง เป็นไปพร้อมเพื่อสมาธิเห็นปานนั้น กับเพื่อนร่วมประพตติพรหมจรรย์อยู่ ทั้งในที่แจ้งทั้งในที่ลับ **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๖. **ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก** ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยทฎฐิ ในทฎฐิที่เป็นของพระอริยะอันน่าออก ชักนาผู้กระทำความดีด้วยความสิ้นทุกขโดยชอบ เห็นปานนั้นกับเพื่อนร่วมประพตติพรหมจรรย์อยู่ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ **นี้**ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอัน

^{๒๑}ม.อ.(ไทย) ๓/๑/๘๘.

เดียวกัน จากความสำคัญในเบื้องต้นสามารถนำวิเคราะห์ร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังตารางที่ ๔.๑๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหลักสราณิธรรม ๖ ประการ

หลักสราณิธรรม ๖	เมตตามโนกรรม	เมตตาวจิกกรรม	เมตตาทกยกรรม	สธารณโกคิ	สึลสามัญญตา	ทัญญูสามัญญตา
การบริหารแบบมีส่วนร่วม						
มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจน ความต้องการของสำนักเรียน	ให้ออกาสในการเสนอ ความคิด	พูดด้วยความรักและ เมตตาทหวังดีต่อองค์กร	ทำดีร่วมกันสนับสนุน ช่วยเหลือ	เห็น แก่ ประ โย ช น์ ส่วนรวมขององค์กร	สนับสนุนให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ	มีความคิดเห็นเป็น อย่างเดียวกันเมื่อ องค์กรได้ ประ โย ช น์ ร่วมกัน
มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อลดและแก้ไข ปัญหา	ร่วม คิ ด ว าง แขน สร้างสรรค์เพื่อองค์กร	พู สนทนา ปรี กษา ทารือร่วมกัน	ปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้อง ร่วมกัน	แบ่งปันผลประโยชน์ ร่วมกันเพื่อองค์กร	วางแผนและปฏิบัติตาม แขน ที่ ว าง ไว้ อย่าง เคร่งครัด	ยอมรับฟังความคิดเห็น ของคนอื่น
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การจัดหรือปรับปรุงระบบการ บริหารทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย	ร่วมกันปฏิบัติด้วยจิตที่ มีเมตตาต่อกัน	พูดจา อ่อน หนา น อ่อนโยนต่อกันเมื่อ ร่วมกันปฏิบัติงาน	รู้จัก สัม มา คาร วะ ร่วมกันทำดีเพื่อองค์กร	แบ่งปันสิ่งต่างๆร่วมกัน ภายในองค์กร	ปฏิบัติร่วมกันตาม กฎ ระเบียบ ไม่ ถู อภิสิทธิ์	ปรับมุมมอง มีความ คิด เห็น เป็น อย่าง เดียวกันในการปฏิบัติ
มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการ ทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้ เกิดประโยชน์	ให้ออกาสและให้อภัยใน การประเมินผล	พูดแนะนำสิ่งที่เป็น ประ โย ช น์ ใน การ ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง ร่วมกันสม่ำเสมอ	แบ่งปันผลประโยชน์ ร่วมกัน ไม่เอาเปรียบซึ่ง กันและกัน	เคารพในกฎระเบียบ ปฏิบัติตามข้อบังคับ	แสวงหาจุดร่วม สงวน จุด ต่าง ติ ด ตา ม ประ เหม น ผล อย่าง ต่อเนื่อง
มีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา	แบ่งปันผลประโยชน์ ร่วม กัน ด้วย ความ เมตตา	พูดจาให้เกียรติกันและ กัน ไม่พูดจาหยาบคาย	สนับสนุนช่วยเหลือกัน อย่างถูกต้อง	ร่วมกันรับผลประโยชน์ ร่วมกันทำผลงานเพื่อ องค์กร	ร่วมมือกันปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	มีความคิดเห็นที่ถูกต้อง และร่วมกันปฏิบัติเพื่อ ประ โย ช น์ ส่วนรวม

จากผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ด้วยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ทั้ง ๕ ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของสำนักเรียนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

- ๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล
- ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ
- ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด
- ๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร
- ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
- ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๘) ยึดหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ได้แก่ หมั่นประชุม พร้อมเพียงกัน ยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพนับถือกัน ไม่ลุอำนาจ ยึดในความสงบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้องค์กรพัฒนา

๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

- ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา
- ๒) จัดอันดับความสำคัญ
- ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร
- ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล
- ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง
- ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น
- ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ
- ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม
- ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ
- ๑๐) ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิบาท ๔ และปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกัน

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

- ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร
- ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
 ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
 ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง
 ๘) อาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เชี่ยวชาญการบริหารสำนักเรียนและมีมนุษยสัมพันธ์กับคนภายในสำนักเรียนและพุทธศาสนิกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอนและผู้เรียน

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน

๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน
 ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา

๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา
 ๗) ทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะต้องประเมินผลการบริหารของสำนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนของนักเรียนและนักเรียนจะต้องประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติตนของตัวเอง

๕. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน
 ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้
 ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ
 ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้
 ๕) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและร่วมกันปฏิบัติตามหลักสัจธรรม ๖ ประการ

จากผลสรุปการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยเสนอแนวทางการ
พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการ
ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)



ภาพที่ ๔.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑)

คำอธิบายสัญลักษณ์ :

๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของสำนักเรียน

- ๑) จะต้องมื่อสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล
- ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ
- ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด
- ๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร
- ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
- ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๘) ยึดหลักอภิปรายนิยธรรม ๗

๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

- ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา
- ๒) จัดอันดับความสำคัญ
- ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร
- ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล
- ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง
- ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น
- ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ
- ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม
- ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ
- ๑๐) ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิบาท ๔ และปราศจากอคติ

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

- ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร
- ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
- ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- ๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
- ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถ
- ๘) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เชี่ยวชาญการบริหารและมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

- ๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ

- ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ
- ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตาม
แผนงาน
- ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน
- ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทาง
แก้ปัญหา

- ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา
- ๗) ทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

๕. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

- ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน
- ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้
- ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ
- ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้
- ๕) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วม
ร่วมของทุกฝ่ายและร่วมกันปฏิบัติตามหลักสัจธรรม ๖ ประการ

๔.๒.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนัก เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒) โดยการ สนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒) โดยการสนทนากลุ่ม
(Focus Group) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการ
คัดเลือกดังนี้

การเลือกแบบเจาะจงและแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. นักวิชาการ จำนวน ๖ รูป/คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้
 - ๑) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต
 - ๒) เป็นผู้มึผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
 - ๓) เป็นผู้มึประสบการณ์การบริหารพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการ
ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จนได้รับรางวัล
๒. ผู้บริหาร จำนวน ๔ รูป/คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้
 - ๑) เป็นผู้มึประสบการณ์อย่างน้อย ๕ ปี
 - ๒) เป็นผู้บริหารระดับดีเด่น
 - ๓) เป็นผู้มึผลงานทางวิชาการ

เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น. ณ อาคารเรียนรวมโซนซี
ชั้น ๕ ห้องซี ๕๑๐ หลักสูตรพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการสนทนากลุ่มจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเรื่องการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษาและโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จำนวน ๑๐ รูป/คน สรุปผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ให้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ และนำมาสรุปเป็นของผู้วิจัยเองเพื่อนำมาปรับเป็นแบบสอบถามต่อไป

กิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง ๕ ด้านต้องมีกิจกรรมรองรับทุกด้านเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ได้จริง องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน

ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มทั้งหมด ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาฯ แล้วได้ปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒) ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ได้แก่ ๑) หลักการของการมีส่วนร่วม ๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๕) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒) การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)

๓) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔) การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕) การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๒. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่

- ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง
- ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น
- ๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
- ๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน
- ๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- ๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๓. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่

- ๑) ชั้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ๒) ชั้นบำบัดรักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้
- ๓) ชั้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย
- ๔) ชั้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับกรณีทีมงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน
- ๕) ชั้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม
- ๖) ชั้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ
- ๗) ชั้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน
- ๘) ชั้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร
- ๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
- ๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย
- ๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย
- ๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมแก้ปัญหาหรือเนื้อหาสาระของการวางแผน
- ๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
- ๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- ๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
- ๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

- ๑๘) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย
- ๑๙) การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน
- ๒๐) การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ
- ๒๑) การจัดทัศนศิลป์ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ
- ๒๒) การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล
- ๒๓) การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ
- ๒๔) การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ
- ๒๕) การประขามติโดยตรง
- ๒๖) การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน

๔. ลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้แก่

- ๑) การร่วมคิด เป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ
- ๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด
- ๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการเป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่
- ๔) การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล
- ๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม
- ๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
- ๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม
- ๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม
- ๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา
- ๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๕. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

- ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน
- ๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา
- ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
- ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑) กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

แนวคิด : มีความสามัคคีและมีหลักอิทธิบาท ๔

๑. หลักการและเหตุผล

มีความเป็นกัลยาณมิตร มีหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน โรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน สามารถจูงใจให้ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้นเป็นการเผยแพร่พุทธศาสนาอีกทาง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๓ คุณค่าของความความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม เป็นการเปิดใจของผู้บริหารให้อ่อนโยนพร้อมที่จะรับการอบรม

สาระ = เมื่อจิตใจมีความอ่อนโยนพร้อมที่จะเปิดรับเนื้อหาสาระในการรับฟังการบรรยาย กัลยาณมิตร มีความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนึก = เมื่อจิตสงบจากการสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม และได้รับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรทั้งที่เป็นพระภิกษุและฆราวาส รับฟังเนื้อหาที่เข้มข้นจิตใจก็จะสำนึกเกิดความเป็นกัลยาณมิตร ความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประยุกต์ = เมื่อมีความสำนึกและเข้าใจหลักความเป็นกัลยาณมิตร มีความสามัคคีมีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

<p>๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์</p> <p>๕.๑ วีดีทัศน์</p> <p>๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย</p> <p>๕.๓ กรณีสื่อตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหาร</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหาร/ครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : เจ้าคณะภาค ๑</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>
--

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	ฟังบรรยายกัลยาณมิตร ความสามัคคีและหลักอิทธิบาท ๔	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/บุคลากร/ หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๒) กิจกรรมสำหรับพัฒนาการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุมและให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นชำนาญด้านการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการ และกิจกรรม

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๓.๓ การบูรณาการหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมเสริมสร้างการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม ด้วยการแบ่งกลุ่มจัดทำนโยบาย แผน โครงการและกิจกรรม

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรมแล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณียตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

<p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๓) กิจกรรมพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้
ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงาน
พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของ
ตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วม
กิจกรรมด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากร

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอภิชาติบาท ๔ ในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบ
การบริหารทรัพยากร

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการ
บริหารทรัพยากร

๓.๓ การบูรณาการหลักอภิชาติบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัด
หรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากรด้วยการชมละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรแล้ว
สามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอภิชาติบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุง
ระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

<p>๕.๓ กรณีตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๔) กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ ร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๓.๓ การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

<p>๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์</p> <p>๕.๑ วีดีทัศน์</p> <p>๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย</p> <p>๕.๓ กรณีนิตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>
--

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อม เพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล การทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/บุคลากร/ หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/เจ้าสำนัก เรียน/ครูธรรม/พระวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/
วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๕) กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

“win win”

กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอริยาบท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๓.๓ การบูรณาการหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ด้วยการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนของแต่ละโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้วยการจับฉลาก

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

<p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจตุรปูเทียมนุชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตราหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเตรียมการดำเนินงาน

๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)

๒) กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)

๓) กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนัก
เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)

๒. การดำเนินงาน

๑) เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย

๒) รองเจ้าคณะภาคเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม

๓) ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ

๔) ผู้ร่วมกิจกรรมเป็นผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครู
ธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓. การประเมินผลการดำเนินงาน

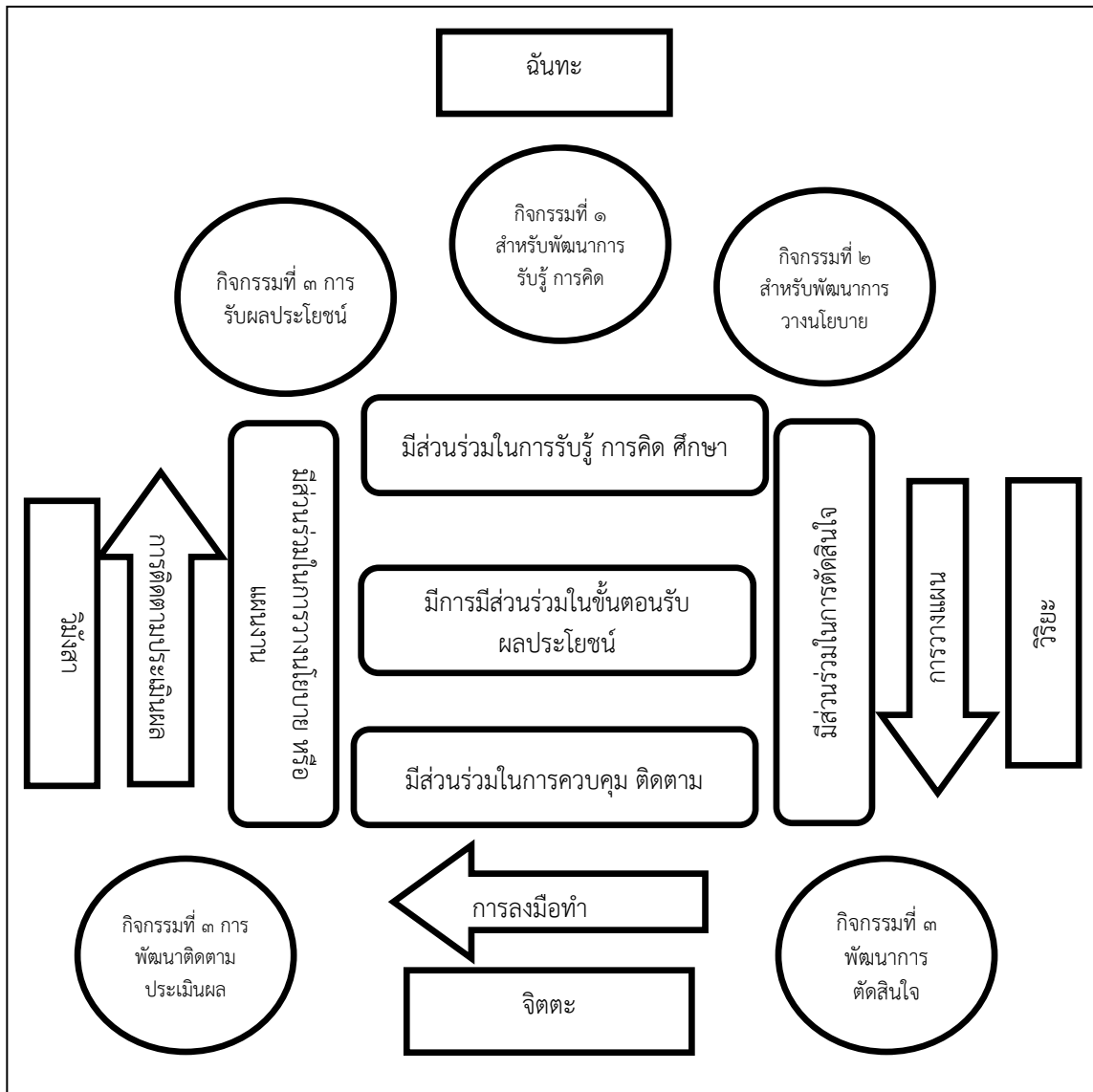
๑) มีการประเมินก่อน การนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๒) มีการประเมินขณะดำเนินงานตามกระบวนการ

๓) มีการประเมินหลังการนำกระบวนการไปใช้

เงื่อนไขความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

จากการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
ธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นฉบับร่างที่ ๒ ผู้วิจัยได้นำมาเขียน
เป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๒ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ “Participatory Management”

คำอธิบายสัญลักษณ์

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ได้แก่

๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของ ปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่ จะต้องมีโอกาสทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ การเข้าร่วมอย่างครบ วงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ให้ประชาชน ได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย

กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง

๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒. การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลาฯลฯ)

๓. การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔. การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง

๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน

๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน

๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๕. การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักอริยบท ๔ หลักปฏิบัติที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง

๑) **ฉันทะ** ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน

๒) **วิริยะ** ความเพียรไม่ท้อถอยในการประกอบกิจนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ

๓) **จิตตะ** เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๔) **วิมังสา** จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นเพื่อรับผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันเพื่อความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๒.๓ บทสรุปผล พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ร่างที่ ๒) จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ (ร่างที่ ๑) และผลจากการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๘ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๑) ครอบคลุมของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ด้าน</p> <p>๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หา ปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ สำนักเรียน</p> <p>๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิด ในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ</p> <p>๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด</p> <p>๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็น ปัญหาของชุมชน มีสาเหตุ ใด</p> <p>๕) จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง</p> <p>๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>	<p>ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ (ฉบับร่างที่ ๒) ครอบคลุมของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ด้าน</p> <p>๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หา ปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่</p> <p>๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิด ในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ</p> <p>๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด</p> <p>๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็น ปัญหาของชุมชน มีสาเหตุ ใด</p> <p>๕) จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง</p> <p>๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ว่า ครอบคลุมของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ด้าน</p> <p>๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หา ปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่</p> <p>๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิด ในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ</p> <p>๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด</p> <p>๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็น ปัญหาของชุมชน มีสาเหตุ ใด</p> <p>๕) จัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง</p> <p>๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>๘) ยึดหลักอภิปรายนิยธรรม ๗ ได้แก่ หมั่นประชุม พร้อมเพียวกัน ยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพนับถือกัน ไม่ลู่อำนาจ ยึดในความสงบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้องค์กรพัฒนา</p>		
<p>๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญห</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>๒) จัดอันดับความสำคัญ</p> <p>๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร</p> <p>๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล</p> <p>๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง</p> <p>๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๘) มีส่วนร่วมในการประชุม</p> <p>๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงานโครงการ</p> <p>๑๐) ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิบาท ๔ และปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกัน</p>	<p>๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญห ได้แก่</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>๒) จัดอันดับความสำคัญ</p> <p>๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร</p> <p>๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล</p> <p>๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง</p> <p>๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๘) มีส่วนร่วมในการประชุม๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ</p>	<p>๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญห ได้แก่</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>๒) จัดอันดับความสำคัญ</p> <p>๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร</p> <p>๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล</p> <p>๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง</p> <p>๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ</p> <p>๘) มีส่วนร่วมในการประชุม</p> <p>๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงานโครงการ</p>
<p>๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมี</p>	<p>๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมี</p>	<p>๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมี</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร</p> <p>๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ</p> <p>๗) มีส่วนร่วมเติมกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง</p> <p>๘) อาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เชี่ยวชาญการบริหารสำนักเรียนและมีมนุษยสัมพันธ์กับคนภายในสำนักเรียนและพุทธศาสนิกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอนและผู้เรียน</p>	<p>ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร</p> <p>๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ</p> <p>๗) มีส่วนร่วมเติมกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง</p>	<p>ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่</p> <p>๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร</p> <p>๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง</p> <p>๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ</p> <p>๗) มีส่วนร่วมเติมกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง</p>
<p>๔.การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำ ผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์</p> <p>๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและ</p>	<p>๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำ ผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่</p> <p>๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและ</p>	<p>๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำ ผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่</p> <p>๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและ</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>วัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด</p> <p>๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน</p> <p>๔) การประเมินผลติดตามผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชน</p> <p>๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกัน ในการหาทางแก้ปัญหา</p> <p>๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วม บำรุงรักษา</p> <p>๗) ทำเป็นระบบโดยจะต้อง ร่วมมือกันทุกฝ่ายติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดย ผู้บริหารจะต้องประเมินผลการ บริหารของสำนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลการ เรียนของนักเรียนและนักเรียน จะต้องประเมินผลการเรียน และการปฏิบัติตนของตัวเอง</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>๒) มีการประเมินผลว่าการ ดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตาม เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด</p> <p>๓) การมีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตาม แผนงาน</p> <p>๔) การประเมินผลติดตามผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชน</p> <p>๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกัน ในการหาทางแก้ปัญหา</p> <p>๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วม บำรุงรักษา</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>๒) มีการประเมินผลว่าการ ดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตาม เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด</p> <p>๓) การมีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตาม แผนงาน</p> <p>๔) การประเมินผลติดตามผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชน</p> <p>๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกัน ในการหาทางแก้ปัญหา</p> <p>๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วม บำรุงรักษา</p>
<p>๕.การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา</p> <p>๑) ได้รับการแจกจ่าย ผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน</p> <p>๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้</p> <p>๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก</p>	<p>๕.การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา</p> <p>ได้แก่</p> <p>๑) ได้รับการแจกจ่าย ผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน</p> <p>๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>๕.การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา</p> <p>ได้แก่</p> <p>๑) ได้รับการแจกจ่าย ผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน</p> <p>๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>และลบ</p> <p>๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้</p> <p>๕) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและร่วมประเมินผล ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายและร่วมกันปฏิบัติตามหลักสารนิยธรรม ๖ ประการ</p>	<p>สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้</p> <p>๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ</p> <p>๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้</p>	<p>สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้</p> <p>๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวก และลบ</p> <p>๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้</p>
<p>๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑. การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียว บนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ</p> <p>๒. การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)</p> <p>๓. การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๔. การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น</p>	<p>๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑. การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียว บนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ</p> <p>๒. การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)</p> <p>๓. การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๔. การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมี ทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ ทำนั้นและผลประโยชน์โดย อ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วม ทำและความสัมพันธ์ระหว่าง ภาคที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วม ที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้อ อาทกรกันมากขึ้นเป็นลำดับ</p>	<p>๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมี ทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ ทำนั้นและผลประโยชน์โดย อ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วม ทำและความสัมพันธ์ระหว่าง ภาคที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วม ที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้อ อาทกรกันมากขึ้นเป็นลำดับ</p>	
<p>๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การ มีส่วนร่วมในการบริหารเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็น สำคัญดั่งนั้นผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง</p> <p>๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่อง ของการทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่ เป็นทางการเป็นเรื่องของการ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ บรรลุเป้าหมายเท่านั้น</p> <p>๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่าน องค์กรผู้แทนของประชาชน</p> <p>๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดย ประชาชน</p> <p>๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง</p> <p>๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง</p>	<p>๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การ มีส่วนร่วมในการบริหารเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็น สำคัญดั่งนั้นผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง</p> <p>๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่อง ของการทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่ เป็นทางการเป็นเรื่องของการ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ บรรลุเป้าหมายเท่านั้น</p> <p>๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่าน องค์กรผู้แทนของประชาชน</p> <p>๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดย ประชาชน</p> <p>๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง</p> <p>๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น สอดคล้องว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้</p>
<p>๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของ การมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑) ขึ้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามี</p>	<p>๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของ การมีส่วนร่วม ได้แก่</p> <p>๑) ขึ้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามี</p>	

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>บทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร</p> <p>๒) ขึ้นบำบัตร์รักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้</p> <p>๓) ขึ้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย</p> <p>๔) ขึ้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน</p> <p>๕) ขึ้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้ายตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม</p> <p>๖) ขึ้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ</p> <p>๗) ขึ้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้นับตาม ปฏิบัติงานแทน</p> <p>๘) ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร</p> <p>๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน</p> <p>๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรม</p>	<p>บทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร</p> <p>๒) ขึ้นบำบัตร์รักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้</p> <p>๓) ขึ้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย</p> <p>๔) ขึ้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน</p> <p>๕) ขึ้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่ว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้ายตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม</p> <p>๖) ขึ้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ</p> <p>๗) ขึ้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้นับตาม ปฏิบัติงานแทน</p> <p>๘) ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้นับตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร</p> <p>๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน</p> <p>๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรม</p>	

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>เป้าหมาย</p> <p>๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมอภิปราย หรือ เนื้อหาสาระของการวางแผน</p> <p>๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา</p> <p>๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา</p> <p>๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ</p> <p>๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน</p> <p>๑๘) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย</p> <p>๑๙) การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน</p> <p>๒๐) การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ</p> <p>๒๑) การจัดทัศนศิลป์ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ</p> <p>๒๒) การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล</p> <p>๒๓) การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ</p> <p>๒๔) การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ</p> <p>๒๕) การประขามติโดยตรง</p> <p>๒๖) การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน</p>	<p>เป้าหมาย</p> <p>๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมอภิปราย หรือ เนื้อหาสาระของการวางแผน</p> <p>๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา</p> <p>๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา</p> <p>๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ</p> <p>๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน</p> <p>๑๘) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย</p> <p>๑๙) การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน</p> <p>๒๐) การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ</p> <p>๒๑) การจัดทัศนศิลป์ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ</p> <p>๒๒) การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล</p> <p>๒๓) การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ</p> <p>๒๔) การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ</p> <p>๒๕) การประขามติโดยตรง</p> <p>๒๖) การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน</p>	

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วมได้แก่</p> <p>๑) การร่วมคิด เป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ</p> <p>๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด</p> <p>๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ เป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่</p> <p>๔) การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล</p> <p>๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม</p> <p>๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม</p> <p>๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม</p> <p>๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา</p> <p>๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</p>	<p>๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วมได้แก่</p> <p>๑) การร่วมคิด เป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ</p> <p>๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด</p> <p>๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ เป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่</p> <p>๔) การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล</p> <p>๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม</p> <p>๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม</p> <p>๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม</p> <p>๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา</p> <p>๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้</p>
<p>๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๑) กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๒) กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน</p>	<p>กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีสอดคล้องมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ และปรับกิจกรรมและแนวคิดโดยผู้วิจัยได้ปรับเป็น</p> <p>๑. กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุ</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
	<p>โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดี มีชัยไปกว่าครึ่ง”</p> <p>๓) กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการ ตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”</p> <p>๔) กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและ นำผลกลับมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไร ให้ได้ผล”</p> <p>๕) กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”</p>	<p>ของปัญหาการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>มีความสามัคคีและมีหลักกิริยา ๔</p> <p>๒. กิจกรรมสำหรับพัฒนาการ วางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผน ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”</p> <p>ความเข้าใจในการพัฒนาการ วางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรมใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก ธรรม</p> <p>๓. กิจกรรมพัฒนาการ ตัดสินใจในการจัดหรือ ปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากร “การตัดสินใจ อย่างมืออาชีพ”</p> <p>มีความเข้าใจในการพัฒนาการ ตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก ธรรม</p> <p>๔. กิจกรรมการพัฒนาการมี ส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ “ประเมินผล อย่างไรให้ได้ผล”</p> <p>มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วม ในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำ ผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
		<p>แผนกธรรม</p> <p>๕. กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในชั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”</p> <p>มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในชั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p>
<p>การนำไปใช้ ประกอบด้วย</p> <p>๑) การเตรียมการดำเนินงาน</p> <p>๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑) การเตรียมการดำเนินงาน</p> <p>๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)</p> <p>๑.๒ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)</p> <p>๑.๓ กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑</p> <p>๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)</p> <p>๒) การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย</p> <p>๒.๒ รองเจ้าคณะภาคเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม</p> <p>๒.๓ ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>การนำไปใช้ ประกอบด้วย</p> <p>๑) การเตรียมการดำเนินงาน</p> <p>๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑) การเตรียมการดำเนินงาน</p> <p>๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)</p> <p>๑.๒ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)</p> <p>๑.๓ กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑</p> <p>๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)</p> <p>๒) การดำเนินงาน</p> <p>๒.๑ เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย</p> <p>๒.๒ รองเจ้าคณะภาคเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม</p> <p>๒.๓ ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น</p> <p>สอดคล้องว่าถูกต้องเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง การนำไปใช้ ประกอบด้วย</p> <p>๑) การเตรียมการดำเนินงาน</p> <p>๒) การดำเนินงาน</p> <p>๓) การประเมินผลการดำเนินงาน</p>

ร่างที่ ๑	ร่างที่ ๒	ผู้วิจัยสรุป
<p>๒.๔ ผู้ร่วมกิจกรรมเป็น ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครู ธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๓) การประเมินผลการ ดำเนินงาน</p> <p>๓.๑ มีการประเมินก่อน การนำ กระบวนการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑</p> <p>๓.๒ มีการประเมินขณะ ดำเนินงานตามกระบวนการ</p> <p>๓.๓ มีการประเมินหลังการนำ กระบวนการไปใช้</p>	<p>๒.๔ ผู้ร่วมกิจกรรมเป็น ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครู ธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๓) การประเมินผลการ ดำเนินงาน</p> <p>๓.๑ มีการประเมินก่อน การนำ กระบวนการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑</p> <p>๓.๒ มีการประเมินขณะ ดำเนินงานตามกระบวนการ</p> <p>๓.๓ มีการประเมินหลังการนำ กระบวนการไปใช้</p>	
<p>เงื่อนไขความสำเร็จ จากกระบวนการพัฒนาการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ บริหารสำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นฉบับ ร่างที่ ๑</p>	<p>เงื่อนไขความสำเร็จ จากแนวทางการพัฒนาการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ บริหารสำนักเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกธรรมในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นฉบับ ร่างที่ ๒</p>	<p>เงื่อนไขความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น สอดคล้องว่าถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงแต่ต้อง ปรับแนวทางการพัฒนาโดย ปรับให้เป็นกระบวนการที่เป็น ขั้นตอนในการจัดทำฉบับที่ ๑/ ฉบับที่ ๒ และฉบับสมบูรณ์</p>

๔.๓ เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ฉบับสมบูรณ์

๔.๓.๑ ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ โดยการแจก
แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู
ธรรม ๒๐๕ รูป จำแนกตามสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล
ทางสังคมศาสตร์สำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียด
ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
จำนวน ๒๐๕ รูป จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
เจ้าสำนักเรียน	๒๕	๑๒.๒
ครูธรรม	๑๘๐	๘๗.๘
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๓๑	๑๕.๑
๓๑-๔๐ ปี	๘๙	๔๓.๔
๔๑-๕๐ ปี	๖๗	๓๒.๗
๕๑-๖๐ ปี	๑๘	๘.๘
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐
การศึกษาทางธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๒	๑.๐
นักธรรมชั้นโท	๑๔	๖.๘
นักธรรมชั้นเอก	๑๘๙	๙๒.๒
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐
ประสบการณ์		
๑-๑๐ ปี	๙๐	๔๓.๙
๑๑-๒๐ ปี	๗๕	๓๖.๖
๒๑-๓๐ ปี	๓๐	๑๔.๖
๓๑-๔๐ ปี	๑๐	๔.๙
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑๙ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำแนกได้ ดังนี้

สถานภาพ ครูสอนธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ส่วนใหญ่เป็นครูธรรมจำนวน ๑๘๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘ และเจ้าสำนักเรียน จำนวน ๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒

อายุของครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ อายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๓๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ และอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๘

การศึกษาทางธรรมของครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ส่วนใหญ่ นักธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๘๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒ นักธรรมชั้นโท จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และนักธรรมชั้นตรี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๐

ประสบการณ์ ของครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ๑-๑๐ ปี จำนวน ๙๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙ ประสบการณ์ ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ประสบการณ์ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๓๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ และประสบการณ์ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๙

๔.๓.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ประกอบด้วย ๑) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำการตรวจสอบใน ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง โดยการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวม

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
๑.กระบวนการของการมีส่วนร่วม	๔.๒๐	๐.๗๗๙	๔.๒๑	๐.๗๘	๔.๒๒	๐.๗๘๘	๔.๑๙	๐.๘๐๗	มาก
๒.หลักการของการมีส่วนร่วม	๓.๙๖	๐.๗๙๖	๓.๙๗	๐.๗๙๕	๓.๙๖	๐.๘๐๓	๓.๙๙	๐.๗๔๕	มาก
๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม	๓.๘๖	๐.๘๕๕	๓.๘๗	๐.๘๕๘	๓.๘๕	๐.๘๗๑	๔.๐๖	๐.๗๘๒	มาก
๔. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม	๓.๘๖	๐.๗๔๘	๓.๘๕	๐.๗๗๗	๓.๘๕	๐.๗๖๕	๓.๘๗	๐.๗๑๓	มาก
๕.ลักษณะของการมีส่วนร่วม	๔.๑๖	๐.๗๗๙	๔.๐๒	๐.๗๔๙	๔.๑๑	๐.๗๔	๔.๐๘	๐.๘๒๙	มาก
๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	๔.๐๔	๐.๗๖๗	๓.๙๗	๐.๘๒๒	๔.๐๑	๐.๘๐๔	๔.๐๑	๐.๘๐๓	มาก
รวม	๔.๐๑	๐.๗๘๗	๓.๙๘	๐.๗๙๖	๔.๐๐	๐.๗๙๕	๔.๐๓	๐.๗๗๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตรวจสอบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการ

ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.779$) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.787$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.00, S.D. = 0.795$) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.796$)

กระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.788$) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.789$) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.78$) และด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.807$)

หลักการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = 3.99, S.D. = 0.745$) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.97, S.D. = 0.795$) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.796$) และความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.803$)

ประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.06, S.D. = 0.782$) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.854$) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.855$) และความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.85, S.D. = 0.871$)

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.713$) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.748$) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.85, S.D. = 0.777$) และความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.85, S.D. = 0.765$)

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.779$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.740$) ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.829$) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.02, S.D. = 0.749$)

กิจกรรมการพัฒนากาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.767$) ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.803$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.804$) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.97, S.D. = 0.822$)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการของการมีส่วนร่วม

กระบวนการของการมีส่วนร่วม วิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ กระบวนการของการมีส่วนร่วม

กระบวนการของการมีส่วนร่วม	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน								
๑) จะต้องมียุทธศาสตร์ทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล	๔.๐๐	.๖๒๒	๔.๐๒	.๖๓๔	๔.๐๒	.๖๓๔	๓.๙๙	.๖๒๖
๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ	๓.๙๒	.๗๑๙	๓.๙๐	.๗๑๔	๓.๙๖	.๗๐๙	๓.๘๔	.๗๔๔
๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด	๔.๐๘	.๖๕๒	๔.๐๙	.๖๕๘	๔.๐๖	.๖๗๒	๓.๙๙	.๖๙๓
๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร	๔.๑๙	.๖๕๓	๔.๑๖	.๖๖๘	๔.๑๕	.๖๕๘	๔.๑๑	.๖๙๙
๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง	๔.๐๔	.๗๐๒	๔.๐๔	.๗๒๓	๔.๐๙	.๖๙๕	๔.๐๒	.๗๐๗
๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ	๓.๘๗	.๘๑๕	๓.๙๓	.๘๐๔	๔.๐๑	.๗๖๔	๓.๙๕	.๗๓๓
๗) ให้ประชาชนได้รับรู้ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	๔.๐๑	.๗๕๔	๔.๐๒	.๗๓๑	๔.๐๖	.๗๑๕	๓.๙๗	.๗๕๐
รวม	๔.๖๘	๐.๘๑๙	๔.๖๙	๐.๘๒๒	๔.๗๒	๐.๘๐๗	๔.๖๔	๐.๘๒๕
๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา								
๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา	๓.๘๙	.๗๗๒	๔.๐๐	.๘๐๗	๔.๐๐	.๗๖๔	๓.๙๖	.๗๓๖
๒) จัดอันดับความสำคัญ	๔.๐๗	.๗๒๔	๔.๑๗	.๗๒๔	๔.๑๕	.๗๓๓	๔.๐๘	.๗๕๓
๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร	๔.๐๘	.๗๐๖	๔.๐๕	.๗๙๓	๔.๐๖	.๗๙๖	๔.๑๔	.๗๔๘
๔) กำหนดวิธีติดตาม ประเมินผล	๔.๐๖	.๕๙๕	๓.๙๖	.๗๖๖	๓.๙๘	.๗๗๖	๔.๐๔	.๘๙๘
๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง	๔.๐๙	.๗๐๙	๓.๙๓	.๘๗๔	๓.๙๑	.๙๑๑	๓.๘๑	.๙๒๒
๖) ร่วมคิด ร่วมแสดง	๔.๑๖	.๗๒๐	๔.๑๗	.๗๕๗	๔.๑๓	.๘๐๓	๓.๘๓	๑.๐๒๕

ความคิดเห็น								
๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ	๔.๒๘	.๗๔๐	๔.๒๓	.๗๔๘	๔.๑๘	.๘๔๑	๔.๓๗	.๗๕๓
๘) มีส่วนร่วมในการประชุม	๔.๒๒	.๘๘๓	๔.๑๗	.๘๒๙	๔.๑๗	.๘๒๐	๓.๘๙	๑.๐๐๙
๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ	๔.๑๒	.๘๐๔	๔.๑๓	.๗๙๗	๔.๑๖	.๗๕๗	๔.๐๑	.๗๙๒
รวม	๔.๑๐	๐.๗๓๙	๔.๐๙	๐.๗๘๘	๔.๐๘	๐.๘๐๐	๔.๐๑	๐.๘๔๘
๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย								
๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร	๔.๐๔	.๘๓๓	๔.๑๒	.๗๗๓	๔.๑๗	.๗๔๒	๔.๒๐	.๗๓๕
๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	๓.๗๔	๑.๐๓๘	๓.๙๒	.๙๒๐	๓.๙๕	.๙๐๖	๔.๒๒	.๗๐๖
๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๔.๐๘	.๘๔๘	๔.๐๔	.๘๑๖	๔.๐๗	.๗๘๖	๔.๑๔	.๗๒๔
๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง	๓.๙๔	.๗๗๔	๓.๙๔	.๗๕๕	๓.๙๕	.๗๕๒	๔.๐๔	.๘๙๐
๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๓.๙๘	.๗๖๐	๓.๙๙	.๗๓๔	๔.๐๑	.๗๓๗	๓.๙๑	.๘๗๖
๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ	๓.๙๒	.๙๐๔	๓.๙๗	.๘๔๕	๔.๐๑	.๘๒๒	๔.๐๑	.๗๘๙
๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง	๔.๐๒	.๘๒๒	๓.๙๙	.๗๘๙	๔.๐๖	.๗๓๙	๔.๑๐	.๘๐๕
รวม	๓.๙๖	๐.๘๕๔	๓.๙๙	๐.๘๐๔	๔.๐๓	๐.๗๘๓	๔.๐๘	๐.๗๘๙
๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์								
๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตาม	๔.๐๔	.๘๐๖	๔.๐๖	.๗๗๑	๔.๐๖	.๗๖๑	๔.๑๕	.๖๙๒

เป้าหมายและ วัตถุประสงค์หรือไม่								
๒) มีการประเมินผลว่า การดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อย เพียงใด	๔.๐๖	.๗๔๕	๔.๑๑	.๗๔๐	๔.๐๙	.๗๒๒	๔.๑๒	.๗๑๔
๓) การมีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตาม แผนงาน	๔.๐๔	.๗๓๖	๔.๑๑	.๗๑๕	๔.๑๖	.๗๓๓	๔.๑๔	.๗๔๔
๔) การประเมินผลติดตาม ผลตลอดเวลาที่ทำงาน ร่วมกันประชาชน	๔.๐๗	.๗๘๓	๔.๑๕	.๗๕๙	๔.๒๑	.๗๖๐	๔.๒๐	.๘๑๓
๕) มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบถึงปัญหา อุปสรรคและร่วมกันใน การหาทางแก้ปัญหา	๓.๙๓	.๗๖๗	๔.๐๐	.๗๗๖	๔.๑๒	.๗๗๓	๔.๓๑	.๗๙๘
๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และ ร่วมบำรุงรักษา	๓.๘๔	.๗๗๗	๓.๘๓	.๗๗๗	๓.๙๗	.๗๗๙	๔.๒๑	.๗๔๑
รวม	๓.๙๙	๐.๗๖๙	๔.๐๔	๐.๗๕๖	๔.๑๐	๐.๗๕๔	๔.๑๘	๐.๗๕๐
๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา								
๑) ได้รับการแจกจ่าย ผลประโยชน์ในพื้นที่ เท่าเทียมกัน	๔.๑๗	.๘๐๕	๔.๑๔	.๘๑๓	๔.๑๐	.๘๗๑	๔.๐๐	.๗๔๘
๒) เป็นผลประโยชน์ ส่วนตัว สังคม หรือในรูป วัตถุก็ได้	๔.๒๕	.๗๕๘	๔.๒๒	.๘๐๐	๔.๑๗	.๘๑๐	๔.๑๕	.๗๘๗
๓) เป็นผลประโยชน์ ทางบวกและลบ	๔.๔๕	.๖๑๗	๔.๔๕	.๖๑๗	๔.๓๗	.๗๑๐	๔.๐๙	.๙๐๓
๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้	๔.๒๑	.๖๙๐	๔.๒๒	.๖๙๒	๔.๑๓	.๘๐๐	๔.๐๗	.๘๖๙
รวม	๔.๒๗	๐.๗๑๗	๔.๒๕	๐.๗๓๐	๔.๑๙	๐.๗๙๗	๔.๐๗	๐.๘๒๖

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ กระบวนการของการมี
ส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความ
เหมาะสม (\bar{x} = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๗๘๘) ด้านความเป็นประโยชน์ (\bar{x} = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๗๘๙) ด้าน
ความเป็นไปได้ (\bar{x} = ๔.๒๑, S.D. = ๐.๗๘) และด้านความถูกต้อง (\bar{x} = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๘๐๗)

กระบวนการของการมีส่วนร่วมด้านมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชนของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๗๒$, S.D. = ๐.๘๐๗) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๖๙$, S.D. = ๐.๘๒๒) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๖๘$, S.D. = ๐.๘๑๙) ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๖๔$, S.D. = ๐.๘๒๕)

การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๗๘๙) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๗๘๘) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๘๐๐) ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๘๔๘)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๗๘๙) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๘๓) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๘๐๔) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๘๕๔)

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๗๕๐) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๗๕๔) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๕๖) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๗๖๙)

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๒๗$, S.D. = ๐.๗๑๗) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๗๑๐) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๑๙$, S.D. = ๐.๗๙๗) ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๘๒๖)

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
๑. หลักการของการมีส่วนร่วม								
๑. การระดมความคิด	๔.๒๓	.๖๕๐	๔.๒๓	.๖๕๒	๔.๒๐	.๖๕๕	๔.๐๓	.๖๑๓
๒. การวางแผน	๔.๑๙	.๖๗๐	๔.๒๐	.๖๗๒	๔.๑๘	.๖๗๓	๔.๐๕	.๖๙๕
๓. การลงมือทำ	๓.๘๙	.๙๐๗	๓.๙๑	.๙๐๐	๓.๙๑	.๘๘๔	๓.๙๑	.๙๔๓
๔. การติดตามประเมินผล	๓.๗๗	.๘๙๗	๓.๗๙	.๘๙๓	๓.๗๙	.๙๑๓	๓.๙๖	.๗๓๐
๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม	๓.๗๖	.๘๕๗	๓.๗๖	.๘๖๑	๓.๗๒	.๘๙๔	๔.๐๒	.๗๔๔
รวม	๓.๙๖	๐.๗๙๖	๓.๙๗	๐.๗๙๕	๓.๙๖	๐.๘๐๓	๓.๙๙	๐.๗๔๕
๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม								
๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง	๓.๘๘	.๘๔๐	๓.๘๘	.๘๔๐	๓.๘๑	.๘๑๓	๔.๑๑	.๗๔๐
๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม	๓.๘๘	.๘๒๐	๓.๘๙	.๘๒๔	๓.๘๘	.๘๓๔	๓.๙๗	.๘๖๐
๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน	๓.๘๖	.๘๘๑	๓.๘๗	.๘๘๘	๓.๘๑	.๙๒๘	๔.๐๖	.๘๐๕
๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม	๓.๗๕	.๘๗๑	๓.๗๕	.๘๗๑	๓.๗๙	.๙๑๘	๔.๐๕	.๘๑๒
๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	๓.๘๓	.๘๔๓	๓.๘๓	.๘๔๗	๓.๘๕	.๘๗๙	๔.๑๒	.๗๑๘
๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง	๔.๐๐	.๘๘๐	๔.๐๐	.๘๘๓	๓.๙๗	.๘๕๙	๔.๑๐	.๗๕๗
รวม	๓.๘๖	๐.๘๕๕	๓.๘๗	๐.๘๕๘	๓.๘๕	๐.๘๗๑	๔.๐๖	๐.๗๘๒
๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม								
๑) ขั้นจัดหา	๔.๐๐	.๘๔๙	๔.๐๐	.๘๕๒	๓.๙๘	.๖๙๒	๔.๐๘	.๗๙๖
๒) ขั้นบำบัดรักษา	๓.๘๑	.๙๕๙	๓.๘๑	.๙๕๙	๔.๐๘	.๗๖๓	๔.๑๑	.๘๒๓
๓) ขั้นแจ้งข่าวสาร	๔.๑๐	.๗๘๒	๔.๑๐	.๗๘๒	๓.๗๔	๑.๐๓๘	๓.๙๙	.๘๒๖
๔) ขั้นให้คำปรึกษา	๔.๐๖	.๗๕๒	๔.๐๖	.๗๕๒	๔.๐๙	.๘๔๗	๓.๙๕	.๘๖๖
๕) ขั้นปลอบใจ	๔.๐๔	.๗๔๐	๔.๐๗	.๘๗๔	๓.๙๔	.๗๗๔	๔.๒๑	.๖๗๗
๖) ขั้นเป็นหุ้นส่วน	๔.๐๒	.๘๒๒	๔.๐๒	.๖๑๔	๓.๙๙	.๗๖๐	๔.๐๘	.๗๖๒
๗) ขั้นมอบอำนาจ	๔.๐๔	.๗๗๙	๔.๐๕	.๖๙๕	๓.๙๒	.๙๐๔	๔.๑๔	.๗๐๒

๘) ขึ้นควบคุมโดยประชาชน	๔.๐๕	.๗๒๖	๓.๘๘๘	.๙๓๔	๔.๐๒	.๘๒๒	๔.๑๘	.๗๐๘
๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน	๔.๐๔	.๘๓๐	๔.๐๕	.๙๕๑	๔.๐๓	.๖๘๒	๔.๑๓	.๕๙๒
๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย	๔.๐๑	.๘๐๗	๓.๙๗	.๗๐๐	๔.๑๐	.๘๔๘	๓.๙๘	.๖๙๒
๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย	๓.๙๔	.๗๓๕	๔.๐๘	.๗๖๓	๔.๑๔	.๗๘๙	๔.๐๘	.๗๖๓
๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม	๔.๐๖	.๘๔๔	๓.๗๔	๑.๐๓๘	๓.๙๙	.๗๔๗	๓.๗๔	๑.๐๓๘
๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา	๓.๙๗	.๘๐๗	๔.๐๘	.๘๔๘	๔.๐๐	.๘๓๗	๔.๐๙	.๘๔๗
๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา	๔.๑๑	.๗๒๖	๓.๙๔	.๗๗๔	๓.๙๗	.๘๑๐	๓.๙๔	.๗๗๔
๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ	๔.๑๒	.๗๕๑	๓.๙๘	.๗๖๐	๔.๑๐	.๗๒๔	๓.๙๙	.๗๖๐
๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน	๔.๐๔	.๘๐๓	๓.๙๒	.๙๐๔	๔.๐๐	.๗๕๒	๓.๙๒	.๙๐๔
๑๘) การถกเถียง	๔.๐๖	.๗๔๕	๔.๐๒	.๘๒๒	๓.๗๘	.๙๒๖	๔.๐๒	.๖๒๙
๑๙) การสำรวจ	๔.๐๔	.๗๓๓	๔.๐๓	.๖๘๒	๔.๑๑	.๗๒๔	๓.๙๑	.๗๒๖
๒๐) การสัมภาษณ์	๔.๐๗	.๗๘๓	๔.๑๐	.๘๔๘	๔.๐๓	.๗๐๙	๔.๐๗	.๖๗๐
๒๑) การจัดทัศนคติปะ	๓.๙๓	.๗๖๗	๔.๑๔	.๗๘๙	๔.๑๓	.๘๒๗	๓.๙๙	.๕๒๔
๒๒) การไต่สวนสาธารณะ	๓.๘๔	.๗๗๗	๓.๙๙	.๗๔๗	๔.๐๖	.๕๙๓	๔.๐๒	.๖๒๙
๒๓) การสาธิต	๓.๘๘	.๗๓๒	๔.๐๐	.๘๓๗	๔.๐๘	.๖๘๐	๔.๑๖	.๖๖๖
๒๔) การลงคะแนนเสียง	๔.๑๔	.๗๙๕	๓.๙๗	.๘๑๐	๓.๘๘	.๙๔๓	๔.๐๖	.๖๙๑
๒๕) การประชุมโดยตรง	๔.๐๘	.๗๑๓	๔.๑๐	.๗๒๔	๔.๐๓	.๙๕๔	๓.๙๗	.๗๕๗
๒๖) การรายงานผล	๔.๑๑	.๗๑๕	๔.๑๒	.๗๕๑	๔.๐๐	.๗๕๒	๔.๐๕	.๗๕๑
รวม	๓.๘๖	๐.๗๔๘	๓.๘๕	๐.๗๗๗	๓.๘๕	๐.๗๖๕	๓.๘๗	๐.๗๑๓
๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม								
๑) การร่วมคิด	๔.๐๒	.๘๕๗	๔.๐๖	.๗๔๕	๔.๑๓	.๗๗๓	๔.๑๖	.๗๗๒
๒) การร่วมตัดสินใจ	๔.๐๓	.๗๕๗	๔.๐๔	.๗๓๖	๔.๑๗	.๖๗๕	๔.๒๓	.๗๕๖
๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ	๔.๒๓	.๗๒๘	๔.๐๗	.๗๘๓	๔.๑๓	.๗๒๔	๔.๐๘	.๙๓๐
๔) การร่วมติดตามและประเมินผล	๓.๙๒	.๙๐๔	๓.๙๓	.๗๖๗	๔.๑๖	.๗๒๗	๓.๗๗	.๙๔๔
๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม	๔.๐๒	.๘๔๖	๓.๘๔	.๗๗๗	๔.๒๓	.๗๙๗	๓.๘๕	.๙๘๓
๖) พร้อมทั้งจะเข้ามามีส่วน	๔.๓๐	.๗๘๔	๓.๘๘	.๗๓๒	๔.๐๙	.๕๙๓	๔.๒๘	.๗๙๗

รวม								
๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม	๔.๒๕	.๗๓๙	๔.๑๔	.๗๙๙	๔.๑๕	.๗๑๑	๓.๙๖	.๙๑๒
๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม	๔.๑๗	.๘๐๗	๔.๐๙	.๗๑๕	๔.๐๕	.๘๓๕	๔.๐๙	.๗๖๘
๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา	๔.๒๕	.๗๕๘	๔.๑๒	.๗๑๘	๓.๙๘	.๘๒๒	๔.๑๙	.๗๒๘
๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	๔.๔๕	.๖๑๗	๔.๐๕	.๗๒๖	๔.๐๗	.๗๔๗	๔.๒๒	.๗๐๔
รวม	๔.๑๖	๐.๗๗๙	๔.๐๒	๐.๗๔๙	๔.๑๑	๐.๗๔๐	๔.๐๘	๐.๘๒๙
๕) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม								
๑) กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หา ปัญหาและสาเหตุของ ปัญหาการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนก ธรรม	๔.๑๕	.๗๐๕	๔.๐๑	.๘๕๕	๔.๐๓	.๘๔๕	๔.๐๔	.๘๔๕
๒) กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัย ไปกว่าครึ่ง”	๔.๑๘	.๖๕๘	๔.๐๑	.๗๘๓	๔.๐๓	.๗๕๗	๔.๐๔	.๗๕๖
๓) กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการ จัดหรือปรับปรุงระบบการ บริหารทรัพยากร “การ ตัดสินใจอย่างมีอาชีพ”	๔.๑๙	.๖๗๐	๔.๑๙	.๖๗๐	๔.๑๙	.๖๗๐	๔.๒๐	.๖๖๗
๔) กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมใน การควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ ได้ผล”	๓.๙๐	.๙๐๔	๓.๙๐	.๙๐๔	๓.๙๖	.๘๗๑	๓.๙๖	.๘๗๑
๕) กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมใน ขั้นตอนรับผลประโยชน์ จากการพัฒนา “win win”	๓.๗๘	.๙๐๐	๓.๗๘	.๙๐๐	๓.๘๔	.๘๗๙	๓.๘๔	.๘๗๙
รวม	๔.๐๔	๐.๗๖๗	๓.๙๗	๐.๘๒๒	๔.๐๑	๐.๘๐๔	๔.๐๑	๐.๘๐๓

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๗๙) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๗๘๗) ความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๗๙๕) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๗๙๖)

หลักการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๗๔๕) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๗๙๕) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๗๙๖) และความเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๘๐๓)

ประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๗๘๒) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๘๕๕) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๘๕๕) และความเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๘๗๑)

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๗๑๓) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๘๖$, S.D. = ๐.๗๔๘) ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๗๗๗) และความเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๗๖๕)

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๗๗๙) ความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๗๔๐) ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๘๒๙) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๗๔๙)

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๖๗) ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๘๐๓) ความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๘๐๔) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๘๒๒)

ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ด้านการนำแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารไปใช้

ด้านการนำไปใช้	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
๑) การเตรียมการดำเนินงาน	๔.๐๖	.๗๔๕	๓.๙๓	.๗๖๗	๔.๑๕	.๗๘๗	๔.๐๔	.๘๔๕
๒) การดำเนินงาน	๔.๐๔	.๗๓๖	๓.๘๔	.๗๗๗	๔.๐๙	.๗๑๕	๔.๐๔	.๗๕๖
๓) การประเมินผลการดำเนินงาน	๔.๐๗	.๗๘๓	๓.๘๘	.๗๓๒	๔.๑๓	.๗๑๖	๔.๒๐	.๖๖๗
รวม	๔.๐๕	๐.๗๕๔	๓.๘๘	๐.๗๕๘	๔.๑๒	๐.๗๓๙	๔.๐๙	๐.๗๕๖

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า การนำไปใช้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ด้านการนำแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๓๙) ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๗๕๖) ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๗๕๔) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๓.๘๘$, S.D. = ๐.๗๕๘)

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ของแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เงื่อนไขการนำไปใช้

กระบวนการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑	๓.๙๙	.๗๔๗	๔.๑๔	.๗๘๙	๔.๐๓	.๖๘๒	๔.๐๙	.๘๔๗
รวม	๓.๙๙	.๗๔๗	๔.๑๔	.๗๘๙	๔.๐๓	.๖๘๒	๔.๐๙	.๘๔๗

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า เงื่อนไขการนำไปใช้การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๗๘๙) ความถูกต้อง ($\bar{x} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๘๔๗) ความเหมาะสม ($\bar{x} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๘๒) และเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๗๔๗)

จากการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงและนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ได้ดังต่อไปนี้ ๑) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน

- ๑) จะต้องมีส่วนร่วมทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล
- ๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ
- ๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด
- ๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร
- ๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
- ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

- ๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา
- ๒) จัดอันดับความสำคัญ
- ๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร
- ๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล
- ๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง
- ๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น
- ๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ
- ๘) มีส่วนร่วมในการประชุม
- ๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

- ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

- ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
- ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- ๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
- ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

- ๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่
- ๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด
- ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน
- ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน
- ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา
- ๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕. การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

- ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน
- ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้
- ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ
- ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

ข. หลักการของการมีส่วนร่วม

๑. การระดมความคิด
๒. การวางแผน
๓. การลงมือทำ
๔. การติดตามประเมินผล
๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม

ค. ประเภทของการมีส่วนร่วม

๑. การมีส่วนร่วมโดยตรง
๒. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม
๓. การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
๔. การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

๕. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๖. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

ข. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม

๑. ชั้นจัดฉาก

๒. ชั้นบำบัดรักษา

๓. ชั้นแจ้งข่าวสาร

๔. ชั้นให้คำปรึกษา

๕. ชั้นปลอบใจ

๖. ชั้นเป็นหุ้นส่วน

๗. ชั้นมอบอำนาจ

๘. ชั้นควบคุมโดยประชาชน

๙. มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

๑๐. ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย

๑๑. มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย

๑๒. การมีส่วนร่วมในการประชุม

๑๓. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

๑๕. ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑๖. ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ

๑๗. ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

๑๘. การถกเถียง

๑๙. การสำรวจ

๒๐. การสัมภาษณ์

๒๑. การจัดทัศนคติปะ

๒๒. การไต่สวนสาธารณะ

๒๓. การสาธิต

๒๔. การลงคะแนนเสียง

๒๕. การประชุมโดยตรง

๒๖. การรายงานผล

ง. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

๑. การร่วมคิด

๒. การร่วมตัดสินใจ

๓. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ

๔. การร่วมติดตามและประเมินผล

๕. มีความสามารถที่จะเข้าร่วม

๖. พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม

๗. มีความประสงค์จะเข้าร่วม
๘. มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม
๙. มีส่วนร่วมบำรุงรักษา
๑๐. มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

จ. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑) กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

แนวคิด : มีความสามัคคีและมีหลักอิทธิบาท ๔

๑. หลักการและเหตุผล

มีความเป็นกัลยาณมิตร มีหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน โรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน สามารถจูงใจให้ ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้นเป็นการเผยแพร่พุทธศาสนาอีกทาง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๓ คุณค่าของความความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม เป็นการเปิดใจของผู้บริหารให้อ่อนโยนพร้อมที่จะรับการอบรม

สาระ = เมื่อจิตใจมีความอ่อนโยนพร้อมที่จะเปิดรับเนื้อหาสาระในการรับฟังการบรรยาย กัลยาณมิตร มีความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนึก = เมื่อจิตสงบจากการสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม และได้รับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรทั้งที่เป็นพระภิกษุและฆราวาส รับฟังเนื้อหาที่เข้มข้นจิตใจก็จะสำนึกเกิดความเป็น

<p>กัลยาณมิตร ความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>ประยุกต์ = เมื่อมีความสำนึกและเข้าใจหลักความเป็นกัลยาณมิตร มีความสามัคคีมีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์</p> <p>๕.๑ วีดีทัศน์</p> <p>๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย</p> <p>๕.๓ กรณีตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหาร</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหาร/ครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : เจ้าคณะภาค ๑</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>
--

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพื่อกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	ฟังบรรยายกัลยาณมิตร ความสามัคคีและหลักอิทธิบาท ๔	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
----------	---------	---

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๒) กิจกรรมสำหรับพัฒนาการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

<p>แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม</p> <p>๑. หลักการและเหตุผล</p> <p>มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุมและให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <p>๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นชำนาญด้านการวางแผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม</p> <p>๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”</p> <p>๓. เนื้อหาสาระ</p> <p>๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการวางแผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม</p> <p>๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๓.๓ การบูรณาการหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”</p> <p>๔. กระบวนการฝึกอบรม</p> <p>สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมเสริมสร้างการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม ด้วยการแบ่งกลุ่มจัดทำนโยบาย แผน โครงการและกิจกรรม</p> <p>สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ</p> <p>สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการวางแผนนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรมแล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้</p> <p>ประยุกต์ = นำหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้</p>

<p>๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์</p> <p>๕.๑ วีดีทัศน์</p> <p>๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย</p> <p>๕.๓ กรณีสื่อตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>
--

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๓) กิจกรรมพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอภิชาติ ๔ ในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๓.๓ การบูรณาการหลักอภิชาติ ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรด้วยการชมละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรแล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอภิชาติ ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

<p>๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์</p> <p>๕.๑ วีดีทัศน์</p> <p>๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย</p> <p>๕.๓ กรณีสื่อตัวอย่าง</p> <p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>
--

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตราหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/

	พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
--	-------------------------

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๔) กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ ร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๓.๓ การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

- ๕.๑ วีดีทัศน์
- ๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย
- ๕.๓ กรณีย์ตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

- ๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม
- ๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

- ๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม
- ๗.๒ แบบประเมิน
- ๗.๓ บทบรรยาย
- ๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/บุคลากร/ หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/พระวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๕) กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

“win win”

กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอริยาบท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๓.๓ การบูรณาการหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ด้วยการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนของแต่ละโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้วยการจับฉลาก

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

<p>๖. แนวการวัดและประเมินผล</p> <p>๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม</p> <p>๖.๒ ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๗. เอกสารประกอบหลักสูตร</p> <p>๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>๗.๒ แบบประเมิน</p> <p>๗.๓ บทบรรยาย</p> <p>๗.๔ ใบงาน</p> <p>๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑</p> <p>๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค</p> <p>๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน</p>

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเตรียมการดำเนินงาน

๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)

๒) กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)

๓) กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนัก

เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)

๒. การดำเนินงาน

๑) เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย

๒) รองเจ้าคณะภาพเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม

๓) ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ

๔) ผู้ร่วมกิจกรรมเป็นผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครู

ธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓. การประเมินผลการดำเนินงาน

๑) มีการประเมินก่อน การนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

๒) มีการประเมินขณะดำเนินงานตามกระบวนการ

๓) มีการประเมินหลังการนำกระบวนการไปใช้

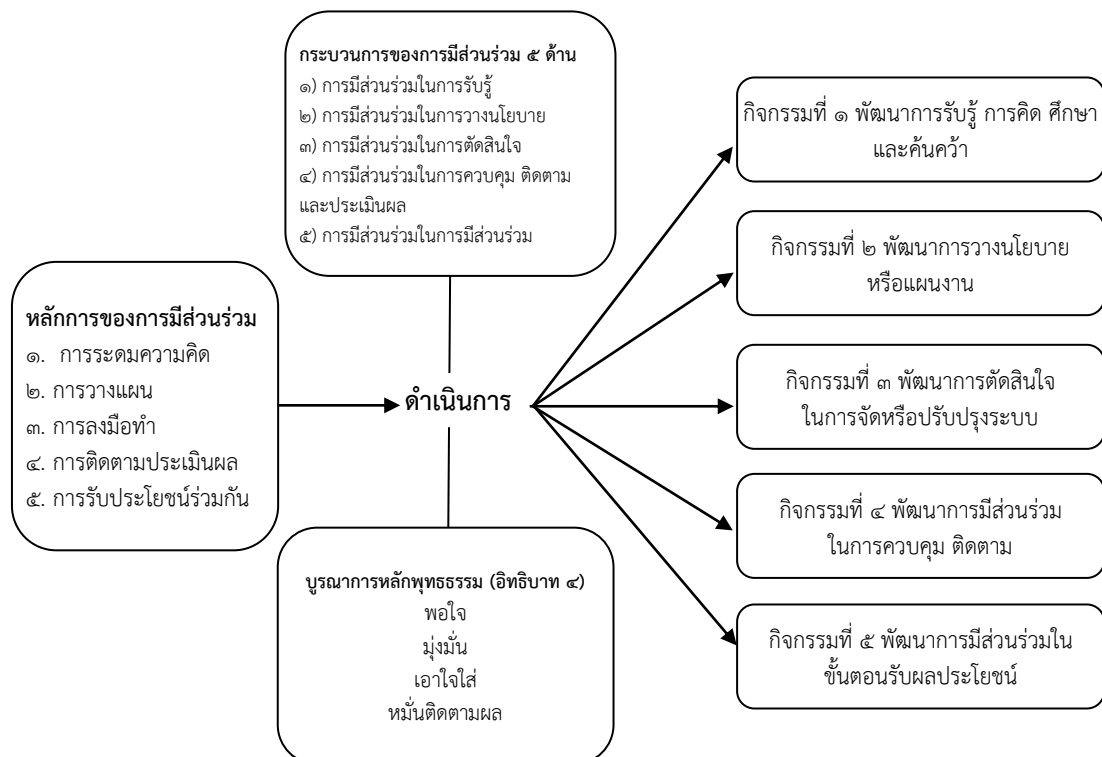
เงื่อนไขความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

จากการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นฉบับร่างที่ ๒ ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นภาพ ดังนี้

เงื่อนไขการนำกระบวนการไปใช้ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จาก แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ดังภาพ ที่ ๔.๓ ดังนี้

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เป็นการพัฒนากิจกรรมการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังภาพที่ ๔.๓



ภาพที่ ๔.๓ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม “Participatory Management”

คำอธิบายสัญลักษณ์

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ได้แก่

๑) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่ จะต้องมีโอกาสทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความ

คิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒) การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)

๓) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔) การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕) การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่

- ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง
- ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น
- ๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
- ๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน
- ๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- ๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมีอาชีพ”

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๕. การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักอิทธิบาท ๔ หลักปฏิบัติที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง

- ๑) ฉันทะ ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน
- ๒) วิริยะ ความเพียรไม่ท้อถอยในการประกอบกิจการนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ
- ๓) จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๔) วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นเพื่อรับผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันเพื่อความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากภาพที่ ๔.๓ “Participatory Management” อธิบายได้ว่า การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์เป็นการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนที่มิชชั่นไปกว่าครึ่ง” กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมีอาชีพ” กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล” กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” มีกระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาและมีหลักการของการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การวางแผน การลงมือทำ การติดตามประเมินผล การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม โดยบูรณาการร่วมกับหลักอริยบท ๔ ฉันทะ ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และวิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมอย่างยั่งยืน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูสอนธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๒๐๕ รูป สัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ จำนวน ๑๐ รูป ด้วยวิธีการเจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นเจ้าอาวาส/เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า ๔ ปีและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านบริหารการศึกษาและการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ รูป/คน เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามแบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง ๕ ด้าน จากการศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์ได้สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ได้แก่ การบริหาร ขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสในการสั่งการภายในวัดโดยผู้บริหารได้เปิดอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจ เข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจน สิ้นสุดการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้บริหารและครูได้รับรู้และให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการระดมความคิดเห็นน้อยลง ขาดการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ ละสำนักเรียนจะปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักเรียนเป็นหลัก โดยยึดปฏิบัติตาม เพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้สนับสนุนทุนหรือการบริหารต่างๆ ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของ สำนักเรียน โดยผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมาย ก่อนหลัง

๒. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ได้แก่ มีส่วน ร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญของงานก่อนหลังและตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ ทรัพยากรของสำนักเรียนให้คุ้มค่า ผู้บริหารได้กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเองเป็น บางครั้งแสดงถึงความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็น ด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัด วางแผนงาน โครงการต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุง ในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ร่วมทำบุญใน กิจกรรมของสำนักเรียนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมปรับปรุงระบบตามกำลังความรู้ ความสามารถของตนเอง

๔. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารควร มีการร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการ ทำงานตามแผนงานงานที่สำนักเรียนได้วางไว้ มีการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา และการ ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน

๕. มีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องปราศจาก อคติ แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน ผู้บริหารจึงต้องมีนโยบายและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็น ผลประโยชน์ที่ดีโดย อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕.๑.๒ พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ด้วย ๗ ส่วน ได้แก่ ๑) หลักการของการมีส่วนร่วม ๒) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๓) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๔) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๕) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒) การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)

๓) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔) การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕) การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคี่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๒. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง

๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน

๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน

๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๓. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) ชั้นจัดฉาก เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร

๒) ชั้นบำบัดรักษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้

๓) ชั้นแจ้งข่าวสาร เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย

๔) ชั้นให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน

๕) ชั้นปลอบใจ เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่เห็นว่าเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจ หรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตาม

๖) ชั้นเป็นหุ้นส่วน เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจ

๗) ชั้นมอบอำนาจ เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานแทน

๘) ชั้นควบคุมโดยประชาชน เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร

๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย

๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย

๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม ประสานงานร่วมกัน เป็นการร่วมแก้ปัญหาหรือเนื้อหาสาระของการวางแผน

๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

๑๔) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ

๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

๑๘) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตย

๑๙) การสำรวจ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน

๒๐) การสัมภาษณ์ หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ

๒๑) การจัดทัศนศิลป์ ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ

๒๒) การไต่สวนสาธารณะ เป็นการไต่สวนข้อมูล

๒๓) การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบ

๒๔) การลงคะแนนเสียง เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจ

๒๕) การประขามติโดยตรง

๒๖) การรายงานผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการจัดวางแผน

๔. ลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) การร่วมคิด เป็นการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ

๒) การร่วมตัดสินใจ เป็นการเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการเป็นการเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

๔) การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล

๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม

๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม

๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม

๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม

๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา

๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๕. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน

๒) มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๗. การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๑.๓ ผลการตรวจสอบกระบวนการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

การตรวจสอบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความ เป็นไปได้

องค์ประกอบของทักษะของกระบวนการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับ
ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ด้านความเป็น
ประโยชน์

หลักการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขต
การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหา
น้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม

ประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขต
การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหา
น้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
ธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจาก
มากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขต
การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหา
น้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้

กระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมใน
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไป
หาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความ
ถูกต้อง

**๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วมด้านมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และ
ค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน**ของกระบวนการของการ
มีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความ
เป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง

**๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อ
ลดและแก้ไขปัญหา**ของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร
ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกระบวนการของการมี
ส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่
 ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความ
 เหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผล
กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจาก
 มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็น
 ประโยชน์

๕. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของกระบวนการของ
การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค
๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ด้านความ
 เป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
 ด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

๕.๑.๔ เสนอเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนัก
เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ประกอบไปด้วย
 ๑) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม
 ๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการ
 บริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การ
 คิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วน
 ร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วม
 ในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงาน
 ให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผล
 กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของ
 ปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน

(๑) จะต้องมื่อสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล

(๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วม

กิจกรรมนั้นๆ

(๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด

(๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร

(๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง

- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
- (๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาลดและแก้ไขปัญหา
- (๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา
- (๒) จัดอันดับความสำคัญ
- (๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร
- (๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล
- (๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง
- (๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น
- (๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ
- (๘) มีส่วนร่วมในการประชุม
- (๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ
- ๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
- (๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร
- (๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
- (๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- (๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
- (๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง
- ๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- (๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่
- (๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด
- (๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน
- (๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน
- (๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา

- (๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา
- ๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา
 - (๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน
 - (๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้
 - (๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ
 - (๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม

- ๑) การระดมความคิด
- ๒) การวางแผน
- ๓) การลงมือทำ
- ๔) การติดตามประเมินผล
- ๕) การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม

- ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง
- ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม
- ๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
- ๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม
- ๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- ๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม

- ๑) ชั้นจัดฉาก
- ๒) ชั้นบำบัดรักษา
- ๓) ชั้นแจ้งข่าวสาร
- ๔) ชั้นให้คำปรึกษา
- ๕) ชั้นปลอบใจ
- ๖) ชั้นเป็นหุ้นส่วน
- ๗) ชั้นมอบอำนาจ
- ๘) ชั้นควบคุมโดยประชาชน
- ๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
 - ๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย
 - ๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย
 - ๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม
 - ๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
 - ๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
 - ๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
 - ๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

- ๑๘) การถกเถียง
- ๑๙) การสำรวจ
- ๒๐) การสัมภาษณ์
- ๒๑) การจัดทัศนศิลป์
- ๒๒) การไต่สวนสาธารณะ
- ๒๓) การสาธิต
- ๒๔) การลงคะแนนเสียง
- ๒๕) การประชุมตีโดยตรง
- ๒๖) การรายงานผล

๕. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

- ๑) การร่วมคิด
- ๒) การร่วมตัดสินใจ
- ๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ
- ๔) การร่วมติดตามและประเมินผล
- ๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม
- ๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
- ๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม
- ๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม
- ๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา
- ๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

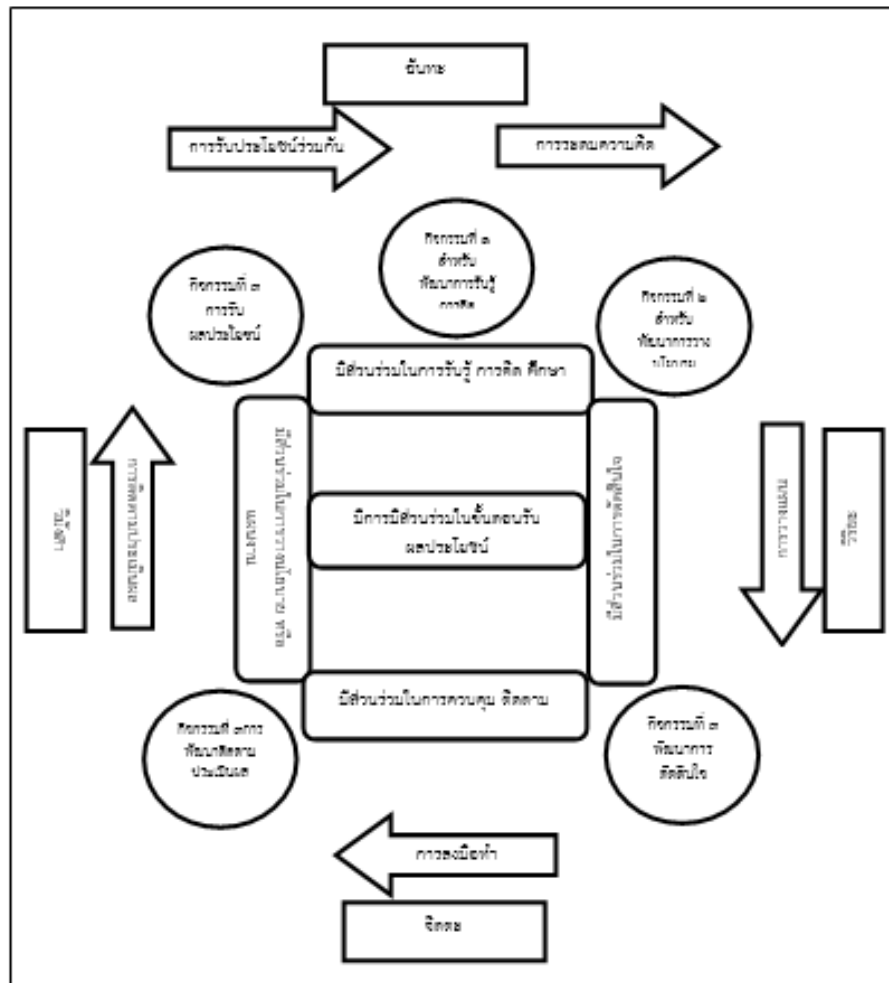
๗. การนำไปใช้

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

- ๑) การเตรียมการดำเนินงาน
 - (๑) กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)

- (๒) กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)
- (๓) กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- (๔) กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)
- ๒) การดำเนินงาน
 - (๑) เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย
 - (๒) รองเจ้าคณะภาคเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม
 - (๓) ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - (๔) ผู้ร่วมกิจกรรมเป็นผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/
ครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม
- ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน
 - (๑) มีการประเมินก่อน การนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
 - (๒) มีการประเมินขณะดำเนินงานตามกระบวนการ
 - (๓) มีการประเมินหลังการนำกระบวนการไปใช้

เงื่อนไขการนำกระบวนการไปใช้ ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ดังภาพที่ ๕.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๕.๑ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรม “Participatory Management”

คำอธิบายสัญลักษณ์

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของ ปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ได้แก่ จะต้องมีโอกาสทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ การเข้าร่วมอย่างครบ วงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ๗) ให้ประชาชน ได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุม ให้ความคิดเห็นใน กระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕. การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่ที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมคิดมิใช่จากฝ่าย หนึ่งฝ่ายเดียวบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

๒. การวางแผน คือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลาฯลฯ)

๓. การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔. การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม ที่ต้องการให้เกิดตามกิจกรรมที่ทำนั้นและผลประโยชน์โดยอ้อม แต่มีความสำคัญมาก คือ การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นเป็นลำดับ

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง

๒. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเป็นเรื่องของการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

๓. การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน

๔. การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม พลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน

๕. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๖. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน และนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๕. การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักอริยบท ๔ หลักปฏิบัติที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง

๑. ฉันทะ ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน

๒. วิริยะ ความเพียรไม่ทอดถอนในการประกอบกิจนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ

๓. จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๔. วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นเพื่อรับผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันเพื่อความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า

๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ได้แก่ การบริหารขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสในการสั่งการภายในวัดโดยผู้บริหารได้เปิดอิสระทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจ เข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ผู้บริหารสำนักเรียนได้ระดมความคิดเห็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้บริหารและครูได้รับรู้และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญของงานก่อนหลังและตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรของสำนักเรียนให้คุ้มค่า ผู้บริหารได้กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเองเป็นบางครั้งแสดงถึงความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ร่วมทำบุญในกิจกรรมของสำนักเรียนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมปรับปรุงระบบตามกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๔. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงานงานที่สำนักเรียนได้วางไว้ มีการประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกัน ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา และการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน

๕. มีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องปราศจากอคติ แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน ผู้บริหารจึงต้องมีนโยบายและเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นผลประโยชน์ที่ดีโดย อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

ขึ้นโดยสภาพการบริหารทั้ง ๕ ด้าน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และ คำนคว้า หาปัญหา การวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม การตัดสินใจในการจัดหรือ ปรับปรุงระบบการบริหาร การควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ขั้นตอนรับผลประโยชน์ จากการพัฒนาสามารถทำให้สำนักเรียนสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอภิชัย นุชเนื่อง ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า^๑ รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ประกอบด้วย ๒ ด้าน คือ ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นลักษณะการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับโรงเรียน และชุมชนประกอบด้วย ๑) การสร้างความ ร่วมมือกับชุมชน ๒) การสนับสนุนการบริหารโรงเรียน และ๓) การเข้าร่วมดำเนินงาน ด้านคุณสมบัติ ของกรรมการสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย ๑) ความสามารถในหน้าที่ ๒) คุณลักษณะการปฏิบัติตน ๓) ความพึงพอใจ และ๔) ผลตอบแทน มีผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ใน ระดับมาก

๕.๒.๒ พัฒนาทักษะการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้องค์ประกอบของทักษะการบริหาร ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) องค์ประกอบของทักษะ ๒) กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา ๓) องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ๔) กิจกรรมการพัฒนาทักษะ

กระบวนการของการมีส่วนร่วม ได้แก่

๑. มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของ ชุมชน

๒. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและ แก้ไขปัญหา

๓. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

๔. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ ให้เกิดประโยชน์

๕. มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาการนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การ ประเมินผลการดำเนินงาน เงื่อนไขความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก ธรรม สอดคล้องกับ สนธิรัก เทพเรณู ทำวิจัยเรื่อง^๒ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับ

^๑อภิชัย นุชเนื่อง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ

^๒สนธิรัก เทพเรณู, "การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๗.

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะมาตรฐานทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้เทคนิคการศึกษาวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะมาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถด้านการบริหาร ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะเด่นได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านการใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานในส่วนของรูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายการพัฒนาฝึกอบรม การวิเคราะห์คุณลักษณะมาตรฐาน การระบุเป้าหมายการพัฒนาฝึกอบรม หลักการกำหนดรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมและจำแนกกลุ่ม ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาฝึกอบรม ลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติและการประเมินและติดตามผลสำหรับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพบว่า ควรเน้นการใช้กระบวนการในวิธีการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกๆ องค์ประกอบของการฝึกอบรม

การตรวจสอบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

องค์ประกอบของทักษะของกระบวนการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์

กระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วมด้านมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชนของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง

๒. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหาของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์

๔. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์

๕. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง

หลักการของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม

ประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสม

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยกิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสอดคล้องกับ **ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์** ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน^๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบ

^๓ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์, "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน", รายงานวิจัย, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ๒๕๔๗).

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัยเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมคือ การจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันท์^๑ คือ ๑) การประเมินภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้เข้าอบรม ๒) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ๓) การให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของแต่ละคน ๔) นำไปปฏิบัติงานในสภาพจริงและ ๕) การประเมินภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม คือ การจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันท์^๑ ที่การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม^๒ และสัมพันธ์กับ **อริญ แก้วทอง ได้วิจัยเรื่อง** “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า^๓ ๑) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ ๒) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านชุมชน ด้านครูผู้สอน ด้านผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และด้านกรรมการสถานศึกษา

^๑ชูเลอร และแวนดรา, อังใน, ลดาวัลย์ มหะศรี, “การมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๖๑.

^๒อริญ แก้วทอง, “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๙-๖๐.

เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ประกอบด้วย

๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒. หลักการของการมีส่วนร่วม

๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม

๔. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม

๕. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน และ เงื่อนไขของความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม โดยผลการวิจัยดังกล่าวได้มาจากผลจากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ สันทนากลุ่ม และสอบถาม กระบวนการของการมีส่วนร่วม ทั้ง ๕ ด้านสามารถพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมบัติ โพธิ์ศรี** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนชติยะวงษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า^๒

๑. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งคุณภาพ พบว่า โรงเรียนใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๔ กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในการจัดกิจกรรมการจัดการศึกษา การแจ้งข้อมูลข่าวสาร และการขอความร่วมมือซึ่งกันและกันโดยผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ชุมชนได้เข้ามาใช้สนามโรงเรียนในการออกกำลังกาย ขอใช้หอประชุมโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ และขอใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ประสบผลสำเร็จสูง ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการประยุกต์ ICT มาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีแผนการสอนและใช้แผนการสอนเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และมีสื่อการเรียนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น นักเรียนก็ได้รับความรู้ ความสนุกสนานและ

^๒สมบัติ โพธิ์ศรี อ่างใน นางจริยาวรรณ ไชยเทพ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔”, **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๖), หน้า ๕๓-๕๔.

เร้าใจตลอดเวลาการเรียนรู้ต่างๆ มากยิ่งขึ้น วงดนตรีพื้นบ้าน วงดนตรีสากล และวงโยธวาทิตของโรงเรียน ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่างๆ

๒. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนขัติยะวงษา มีการพัฒนาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๕ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านโรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา และด้านระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา ผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๖ และ ๔.๖๔ ตามลำดับ และ **พระมหาระวี กิตติโก (แสงทอง)** ได้ศึกษาเรื่อง "การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์เขตบางแค กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า^๑ ๑. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก สำหรับนักเรียน ภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ หาค่า (T-test) และค่าเอฟ (F-test) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิเปรียญ, ตำแหน่งหน้าที่, และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตามความเห็นของนักเรียน จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำแนกตามการศึกษาบาลีในระดับชั้น พบว่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เจ้าสำนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๔ ด้าน มีดังนี้

๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ สำนักเรียนควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้แก่ครูผู้สอน จัดกิจกรรมนิเทศภายในเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

๒) ด้านการบริหารงานบุคคล สำนักเรียนควรให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตรงตามแผนของหลักสูตรที่ได้กำหนดเอาไว้

๓) ด้านการบริหารงบประมาณ สำนักเรียนควรวางแผนงบประมาณในแต่ละโครงการ/กิจกรรม และควรจัดประชาสัมพันธ์ให้ญาติโยมทราบ เพื่อหางบประมาณมาสนับสนุน การจัดการศึกษา

๔) ด้านการบริหารทั่วไป สำนักเรียนควรจัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียน อาคารสถานที่ ห้องสมุดให้พร้อมใช้งานสำหรับรองรับนักเรียนที่เข้ามาศึกษา

^๑พระมหาระวี กิตติโก (แสงทอง), "การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์เขตบางแค กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า บทคัดย่อ.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัย เสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การระดมความคิด ร่วมคิดและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันบนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนมีศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนร่วมคิดและแสดงศักยภาพ เคารพนับถือกัน ไม่ลู่อำนาจยึดในความสงบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้องค์กรพัฒนา

๒. การวางแผน ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย จะต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกส่วน ปราศจากอคติในการวางแผนรวมถึงจะต้องสามัคคีกันในการร่วมวางแผนร่วมกัน

๓. การลงมือทำ นำแผนงานที่ได้ ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ อาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยแต่ละฝ่ายจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก

๔. การติดตามประเมินผล ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น ทำเป็นระบบโดยจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารและครูต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๕. การรับประโยชน์ร่วมกัน การเรียนรู้จากการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์ระหว่างภาคีที่พัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมที่สมานฉันท์ เสมอภาคและเอื้ออาทรกันมากขึ้นร่วมรับประโยชน์ร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบและชอบร่วมกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒. ควรศึกษาการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ก.พล จำกัด, ๒๕๔๔.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. ศูนย์พัฒนาหนังสือชุดฝึกอบรมวิทยากรแกนนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๔ เรื่องการพัฒนาสื่อการสอน ชุดที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. ความรู้เบื้องต้น เรื่อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ๒๕๔๒.

กระทรวงศึกษาธิการ. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

_____ . แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.พี. โปรดักส์, ๒๕๕๐.

กิ่งกนก พิทยานุคุณ และคณะ. การบัญชีต้นทุน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๕.

_____ . เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

กิตติ ธีรศานต์. เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๙.

กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙.

กীরติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: . มิสเตอร์ ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๙.

จินตวีร์ เกษมสุข. การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕.

ชูศรี สุวรรณโชติ. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๔๔.

- ณรงค์ นันทวรรณ. **การจัดการทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๓๖.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- _____. “สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร”. **เอกสารการสอนชุด หน่วยที่ ๑-๗**.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐.
- ตุลา มหาสุวานนท์. **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- ทิตินา แคมมณี. **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๔๓.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ. **หลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา
, ๒๕๔๕.
- ธำรง บัวศรี. **ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการ
พิมพ์, ๒๕๔๒.
- ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. **การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. บุรีรัมย์:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔, ๒๕๔๙.
- ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แอล ที เพรส,
๒๕๔๖.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๖.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง**.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- นฤตพงษ์ ไชยวงศ์. **ความพร้อมในการจัดป่าชุมชน: ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอป่า
จังหวัดน่าน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐.
- นาท ตันตวิรุฬห์ และพูนทรัพย์ สมุทรสาคร. **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและการบริหารทรัพยากร**.
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘ .
- นิคม ทาแดง และคณะ. **ชุดฝึกหัดอบรมครู.ประมวลสาระเรื่อง เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อการ
เรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๖.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๗.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. **เนื่องในวันสถาปนากรมอาชีวศึกษา ครบ ๔๔ ปี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๙.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. **การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสง
ศิลป์, ๒๕๔๔.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา
สาส์น, ๒๕๔๖.
- บุญมี แทนแก้ว. **จริยศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

- ประชุม สุวดีดี. การตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.
- ปริญญ์ จงวัฒนา. พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร. กรุงเทพมหานคร: บจก. ศิลป์สยามบรรณภัณฑ์และการพิมพ์, ๒๕๕๐.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๓.
- ปัญญา ใช้บางยาง. ธรรมาธิบาลหลักธรรมในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยา การจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกโวกาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กรมศาสนา, ๒๕๔๕.
- _____. ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐.
- _____. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต). ทางสายกลางของการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗.
- พุทธทาสภิกขุ. การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. การงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันของประเทศไทย ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภากการพิมพ์, ๒๕๒๕.
- ภารดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โทวณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ ไทย, ๒๕๓๖.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นาน มีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖.
- วรรณ วลัยวานิช. ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์., ๒๕๔๙.
- วันชัย วัฒนศัพท์. ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน พระปกเกล้า, ๒๕๔๗.
- วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. การพัฒนาการเรียนการสอนทางอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- _____ .บุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน. เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อม สำหรับโรงเรียนและชุมชน หน่วยที่ ๑๑. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.
- วิทย์ วิศเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก. หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔.
- วินัย วีระพัฒนานนท์. กระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๖.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: หจก. เทคนิค, ๒๕๔๐.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.
- สนอง วรอุไร. ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.
- สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพักตร์ พิบูลย์. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน
เอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนวิชา EA 733. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๒.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทย: แนวทางวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๕.

สวัสดี โนนสูง. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้ง, ๒๕๔๓.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ ๓ ประถมศึกษาปีที่ ๖ และมัธยมศึกษาปีที่ ๓. นราธิวาส: สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต ๒, ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการประเมินความก้าวหน้าคุณภาพ
นักเรียน ชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ ๖ ระดับประเทศปีการศึกษา ๒๕๓๒. ม.ป.ท., ๒๕๓๔.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ “เอกสารประกอบการ
ศึกษาขั้นบัณฑิตศึกษา” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รุ่งเรืองการพิมพ์,
๒๕๕๔.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๓.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ, ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร: พริก
หวานกราฟฟิค, ๒๕๔๖.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

_____ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๕.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. กรอบการประเมินคุณภาพภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา, ๒๕๔๔.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ ๙
(พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

- สุนทร โคตรบรรเทา. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑.
- สุพิศ บุญชูวงศ์. **หลักการสอน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๖.
- สุภัทรา ปิณฑะแพทย์. **จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีมูลฐาน**. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๓๔.
- สุภางค์ จันทวานิช. **วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐
- สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.
- สุนน อมรวิวัฒน์ และคณะ. **การพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการ PDCA..** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสตรีศึกษาวิจัย, ๒๕๔๕.
- สุมาลี จันทร์ชลอ. **การวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๒.
- สุมิตร คุณานุกร. **หลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘.
- สุเมธ เตียวอัครเศร. **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๙
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. **๒๐ วิธีจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕.
- _____ . **วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕.
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๑๒ หน้า ๑๘๓-๑๘๔**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- หลวงพ่อบุญญานันนทิกขุ. **งานคือชีวิตชีวิตคืองานบันดาลสุข**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม. (ม.ป.ป.).
- อมรา เล็กเริงศิลป์. **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ สวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- อรชร โพธิสุข และคณะ. **เอกสารการสอนการบัญชีต้นทุนและการบัญชีเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕.
- อรทัย ก๊กผล. **คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๕๒.
- อรนุช ลิ้มศิริ. **นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.
- อัญชลี โพธิ์ทอง และอัปสรศรี ปลอดภัย. **นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.
- อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๐.

อุทัย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบ
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

_____ . **หลักและแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองสาส์น,
๒๕๒๘.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนโตร์, ๒๕๓๑.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.

(๒) บทความวารสาร

กฤษณ์เทพ อุปจันทร์. “การบริหารแบบฝึกโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM).
วารสารข้าราชการครู. ปีที่ ๑๙ ล. ๖ (ส.ค. – ก.ย.): ๓๒ – ๓๗.

ชม ภูมิภาค, “สื่อการศึกษา”. **วารสารเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ประสานมิตร, ๒๕๔๔.

ทัศนาศวรงค์ศักดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา”. **วารสาร**.
ปีที่ ๘, (ฉบับที่ ๑), ๒๕๔๘: ๔๕-๔๖ .

บุญเลี้ยง ทูมทอง. “การวัดและประเมินผลสำหรับครูมืออาชีพ”. **วารสารวิชาการ กรมวิชาการ**.
(๒๕๔๕): ๗๓.

อุไรพรรณ เจนวนิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง. “การประกันคุณภาพการศึกษา”. **วารสาร**
ม.อ.ก. วิชาการ. (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๔๕: ๔๖.

(๓) วิทยานิพนธ์ และงานวิจัย

กนก จันทร์ทอง. “สิ่งแวดล้อมศึกษา: ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม”. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๘.

กิตติศักดิ์ ส่องแสง. “การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด
กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.

จริยวรรณ ไชยเทพ. “การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอ
น้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔”. **สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๒๕๕๖.

จารุมาศ เรืองสุวรรณ. พันเอก. “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างตามหลักอิทธิบาท ๔
ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก.” **ปริญญาดุษฎีบัณฑิต** **ปร.ด.**
อาชีพศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร, ๒๕๔๘

จินตนา กิ่งแก้ว. “ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาลัยเขตจันทบุรี”. **รายงานวิจัย**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา,
๒๕๔๘.

- จุฑารัตน์ วุฒิสุมบูรณ์. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยภายในเขตเทศบาล กรณีศึกษา เทศบาลศรีราชา จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.
- จุฑารัตน์ อินทะแสน. “การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนาร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๔๔ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๕”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ซารีฟส์อนิ. “สภาพปัจจุบันปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนอิสลาม ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดร.ศกดิ์ วิริยะสมบัติ. “การปฏิบัติตามนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตรัฐภูมิ จังหวัดสงขลา”. **ภาคินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๕.
- ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์. “การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. “การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ “บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.
- ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี. “ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการสื่อวีดิทัศน์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.
- ธณิศวรร จิตขวัญ. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ธีรภัทร์ เจริญดี. “การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๑”. **ปริญญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- นพมาศ พัวพิสิฐ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียนและครู สมรรถภาพทางการสอนสภาพแวดล้อมโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙.
- ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **รายงานวิจัย**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๗.

- ผกาทิพย์ เกษรากุล. “สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทัศนะของนิสิต”. รายงานวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๔.
- พระครูกิตติญาณวิสิฐ (ธนา กิตติญาโณ/หอมหวล). "สมรรถนะของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตาม: หลักพุทธธรรม". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน). "แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน". **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระมหาระวี กิตติโก (แสงทอง). "การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คณะสงฆ์เขตบางแค กรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.
- พัชรพร วีรสิตี. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน ประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- มงคล จันทร์ส่อง. “ระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของสมาชิก อบต. อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔.
- มณฑล จันทร์แจ่มใส. “ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวกรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง”. **วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๑.
- มะลิคามาศ เสงี่ยมแก้ว. “การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๐.
- มานพนาถ ดิอินทร์. “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกสูงและต่ำ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘.
- ราตรี พูลพัฒน์. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๓.
- ลดาวลัย มหะศรี. “การมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.
- วรภาส ประสมสุข. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙.

- วัลภา สบายยิ่ง. "ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง". **ปริญญาวิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๒.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. "การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน". **ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต**. พัฒนศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.
- ศิริพร ตันติยมาศ. "รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลสังกัดกรุงเทพมหานคร". **ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- สนธิรัก เทพเรณู. "การพัฒนาแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิกร อ้วนศิริ. "การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา". **รายงานการวิจัย**. ปิงปประมาณ ๒๕๕๒.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย.ผศ.ดร. "หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์". **สารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- สุนิตย์ มะลิวัลย์. "การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน: ศึกษาเปรียบเทียบจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดยะลา". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิชัย นุชเนื่อง. "รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน". **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐.
- อภิรักษ์ณ์ จักรแก้ว. "การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม ๑". **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.
- อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. "การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ". **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๓.
- อรัญ แก้วทอง. "การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๐.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กรรณิการ์ กาญจนวิภูศรี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: pws.npru.ac.th [๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑]
 กองพุทธศาสนศึกษา, ทะเบียนรายชื่อครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ปี ๒๕๖๐, <http://deb.onab.go.th> [ออนไลน์วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑]

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง. <http://pioneer.netserv.chula.ac.th>. ออนไลน์วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙.

โชคชัย อาษาสนา, การบริหารงาน 4M, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑]

ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan), <https://sites.google.com> [ออนไลน์วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑]

ประเภทของการมีส่วนร่วม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://fewwgroup.wordpress.com> [๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑]

ไพฑูริย์ ศรีฟ้า, “การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน,” [ออนไลน์], แหล่งที่มา: < <http://srithai.hypermart.net/environment.html>>, [๐๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙]

สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.images.patternfly.multiply.multiplycontent.com> [๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙].

(๕) สัมภาษณ์

พระครูโกศลวิบูลกิจ. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดยานนาวา, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระครูกิตติญาณวิสิฐ,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระครูสังฆรักษ์ทรงศักดิ์ ฆมนกามโ. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดชัยมงคล, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

พระครูสาทรปริยัติคุณ,ดร. ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดเสมียนนารี, ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

พระบวรรังษี (สมชาย). อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดระฆังโฆสิตาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาแสงอำ เขมรสี. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดพระพิเรนทร์, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาขวัณชัย ปุตุตวิเสโส. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดปากน้ำภาษีเจริญ, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาจำลอง ฆมนวโร.อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดโมลีโลกยาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาบุญลือ ปุณณโก. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดโมลีโลกยาราม, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาสมจิตร สุทธาชีวี. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดสร้อยทอง, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

พระมหาอำนาจพร ธีรธมโม. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดบัวขวัญ, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

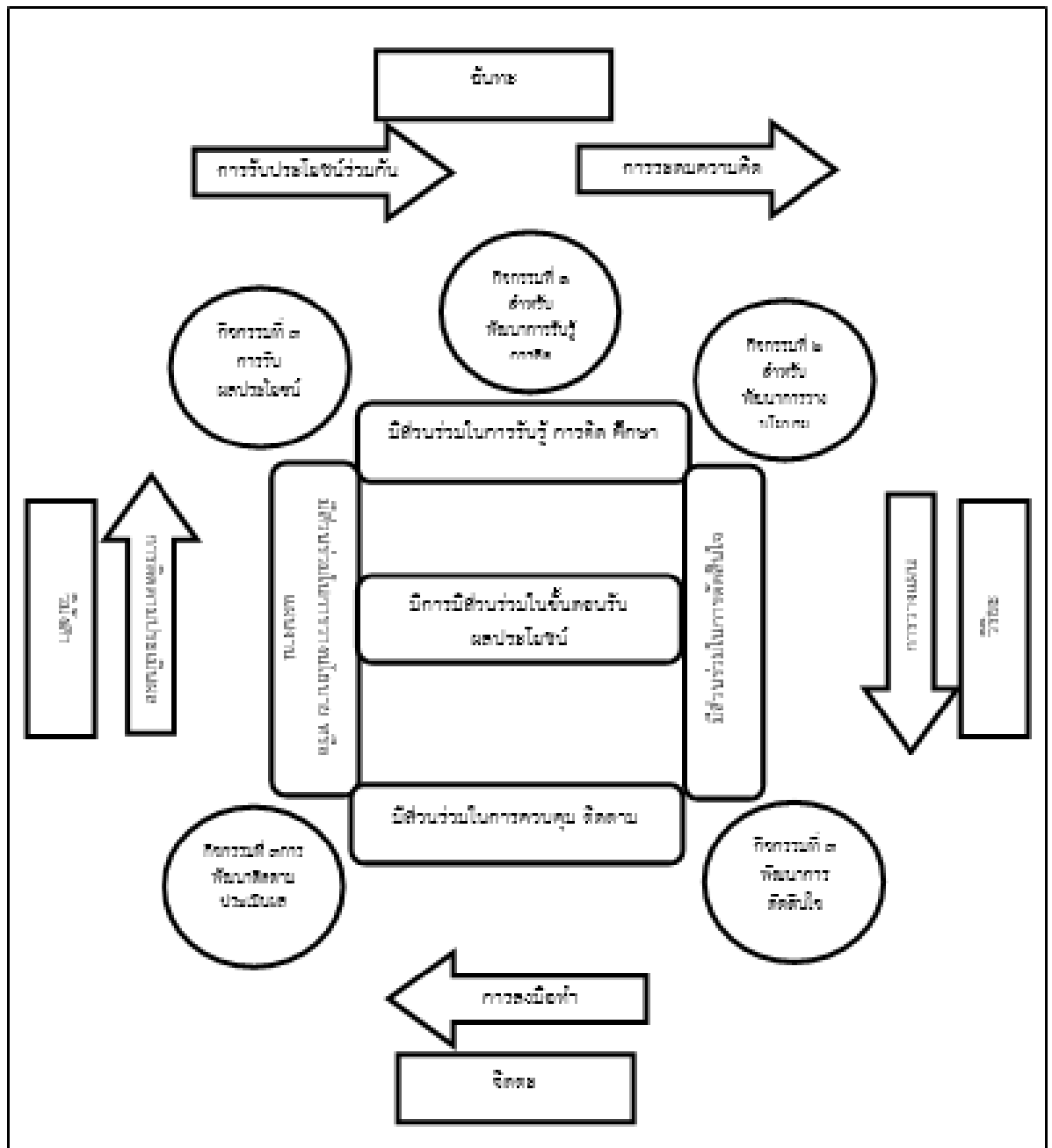
- Armsrtong, Michael. **A Handbook of Personnel Management Practice.** London: Kogan, 1995.
- Brook, L.G.,. **The Modern University.** London: Andre Deutsch, 1965.
- Cascio, Wayne F.. **Managing Human Resources Productivity.** Quality of Work Life, Profits, 3rd ed, Singapore: McGrawhill Book, 1992.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N. **Rural.Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation.** New York: Cornell University, 1977.
- Halpin A.W., & Don B.C.. **The organization climate of schools.** Chicago: Midwest Administration Center, University, 1936.
- Mondy, W.R. & Noe, R.M.. **Human Resource Management.** Boston: Allyn& Bacon, 1990.
- Newcomb. **Student peer-group influence. In personality factors on the college campus.** New York: Social Science Research Council, 1962.
- Price, Alan. **Human Resource Management.** In a Business Context, 2 edition. London: Thomson Learning, 2004.
- Romine, S.. **Student and faculty perception of effective university instructional climate.** Journal of Education Psychology, 1974.
- William Ouchi. **Organization and Management.** Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

คู่มือการใช้ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม



พระครูเขมาภิวุฒิ อภิชาติ (อันชอุทธิ)
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

คู่มือนี้ได้มาจากการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมตามขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ได้แก่ ศึกษาเอกสารแจกแบบสอบถามสัมภาษณ์ โดยมีแหล่งข้อมูลได้แก่ หนังสือ บทความตำรางานวิจัย website สัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จำนวน ๑๐ รูป เครื่องมือเป็นแบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์ มีการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis ผลลัพธ์ที่ได้ กรอบแนวคิด และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ขั้นตอนที่ ๒ เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ ศึกษา ๒ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) ยกย่อง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยการการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มีแหล่งข้อมูลเป็นผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑ และ ๒) พัฒนาโดยสนทนากลุ่ม โดยมีแหล่งข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒินักวิชาการผู้บริหารสำนักเรียนโดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก มีเครื่องมือ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ ได้การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ขั้นตอนที่ ๓ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑ มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ตรวจสอบตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องผลลัพธ์ที่ได้ คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

พระครูเขมาภิวุฒิ อภิชาติ (อ้นชูฤทธิ์)
ผู้วิจัย

กระบวนการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

คู่มือนี้ได้มาจากกระบวนการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆดังต่อไปนี้ ๑) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) กระบวนการของการมีส่วนร่วม ๒) หลักการของการมีส่วนร่วม ๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม ๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม ๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม ๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๗) การนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) **กระบวนการของการมีส่วนร่วม** ประกอบไปด้วย ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน ๒) มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ๔) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ๕) มีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๑) **มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน**

๑) จะต้องมีส่วนร่วมทางความคิดในการเข้าถึงข้อมูล

๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

นั้นๆ

๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด

๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร

๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป้าหมายก่อนหลัง

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ

๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๒) **การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา**

๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา

๒) จัดอันดับความสำคัญ

๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร

๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล

๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง

๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น

๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

๘) มีส่วนร่วมในการประชุม

๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ

๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร
อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

- ๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร
- ๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล

- ๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
- ๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่

วางไว้

- ๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
- ๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผล
กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ
ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

- ๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน
- ๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน
- ๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทาง

แก้ปัญหา

๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

- ๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน
- ๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้
- ๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ
- ๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

๒) หลักการของการมีส่วนร่วม

๑. การระดมความคิด
๒. การวางแผน
๓. การลงมือทำ
๔. การติดตามประเมินผล
๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม

๓) ประเภทของการมีส่วนร่วม

- ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง
- ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

- ๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
- ๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม
- ๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- ๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

๔) ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม

- ๑) ชั้นจัดฉาก
- ๒) ชั้นบำบัดรักษา
- ๓) ชั้นแจ้งข่าวสาร
- ๔) ชั้นให้คำปรึกษา
- ๕) ชั้นปลอบใจ
- ๖) ชั้นเป็นหุ้นส่วน
- ๗) ชั้นมอบอำนาจ
- ๘) ชั้นควบคุมโดยประชาชน
- ๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
- ๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย
- ๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย
- ๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม
- ๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
- ๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- ๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
- ๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน
- ๑๘) การถกเถียง
- ๑๙) การสำรวจ
- ๒๐) การสัมภาษณ์
- ๒๑) การจัดทัศนศิลปะ
- ๒๒) การไต่สวนสาธารณะ
- ๒๓) การสาธิต
- ๒๔) การลงคะแนนเสียง
- ๒๕) การประชุมตีโดยตรง
- ๒๖) การรายงานผล

๕) ลักษณะของการมีส่วนร่วม

- ๑) การร่วมคิด
- ๒) การร่วมตัดสินใจ
- ๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ
- ๔) การร่วมติดตามและประเมินผล
- ๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม

- ๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
- ๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม
- ๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม
- ๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา
- ๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

๖) กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. กิจกรรมสำหรับพัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

แนวคิด : มีความสามัคคีและมีหลักอิทธิบาท ๔

๑. หลักการและเหตุผล

มีความเป็นกัลยาณมิตร มีหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิดศึกษาและค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของ ชุมชน โรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน สามารถจูงใจให้ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้นเป็นการเผยแพร่พุทธศาสนาอีกทาง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๒ องค์กรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓.๓ คุณค่าของความความเป็นกัลยาณมิตร และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม เป็นการเปิดใจของผู้บริหารให้อ่อนโยนพร้อมที่จะรับการอบรม

สาระ = เมื่อจิตใจมีความอ่อนโยนพร้อมที่จะเปิดรับเนื้อหาสาระในการรับฟังการบรรยายกัลยาณมิตร มีความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนึก = เมื่อจิตสงบจากการสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม และได้รับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรทั้งที่เป็นพระภิกษุและฆราวาส รับฟังเนื้อหาที่เข้มข้นจิตใจก็จะสำนึกเกิดความเป็นกัลยาณมิตร ความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประยุกต์ = เมื่อมีความสำนึกและเข้าใจหลักความเป็นกัลยาณมิตร มีความสามัคคี มีหลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหาร

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม

๗.๒ แบบประเมิน

๗.๓ บทบรรยาย

๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหาร/ครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก

ธรรม

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : เจ้าคณะภาค ๑

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	ฟังบรรยายกัลยาณมิตร ความสามัคคี และหลักอิทธิบาท ๔	พ ร ะ วิ ท ย า ก ร / ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค / บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พ ร ะ วิ ท ย า ก ร / ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พ ร ะ วิ ท ย า ก ร / ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
----------	---------	---

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๒. กิจกรรมสำหรับพัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและ กิจกรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มีส่วนร่วมในการประชุมและให้ความคิดเห็นใน กระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เพื่อพัฒนาการ บริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความเป็นชำนาญด้านการวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการ และกิจกรรม

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวาง นโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวางแผนด้วยหลักการบริหารแบบมี ส่วนร่วม

๓.๓ การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวาง นโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มต้นด้วยกิจกรรมเสริมสร้างการวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและ กิจกรรมด้วยการแบ่งกลุ่มจัดทำนโยบาย แผน โครงการและกิจกรรม

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการและกิจกรรม แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางนโยบายหรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดีทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม

๗.๒ แบบประเมิน

๗.๓ บทบรรยาย

๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การวางนโยบาย แผนการบริหาร โครงการ และกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
----------	---------	---

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๓. กิจกรรมพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการพัฒนาการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๓.๓ การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรด้วยการชมละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรแล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดิทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม

๗.๒ แบบประเมิน

๗.๓ บทบรรยาย

๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมืออาชีพ”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตราหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/

		ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๔. กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ ร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด กำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน ติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน ตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา ควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๓.๓ การบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มต้นด้วยกิจกรรมการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยละครธรรมะ

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ
 สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล
 การทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล” แล้วสามารถอธิบาย
 เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควบคุม ติดตาม
 และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล” ไป
 บูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วีดิทัศน์

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม

๗.๒ แบบประเมิน

๗.๓ บทบรรยาย

๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครู
 ธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัว พร้อมเพื่งกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ ได้ผล”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตราหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/ บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/
วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

๕. กิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

แนวคิด : มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ได้รับการ
แจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่าเทียมกัน เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้ เป็น
ผลประโยชน์ทางบวกและลบ อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความชำนาญด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการ
พัฒนา

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

๒.๓ เพื่อส่งเสริมหลักอทิบาท ๔ ในการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ
ผลประโยชน์จากการพัฒนา

๓. เนื้อหาสาระ

๓.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการ
พัฒนา “win win”

๓.๒ องค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จาก
การพัฒนา “win win”

๓.๓ การบูรณาการหลักอทิบาท ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับ
ผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”

๔. กระบวนการฝึกอบรม

สนุก = เริ่มด้วยกิจกรรมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ด้วยการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนของแต่ละโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้วยการจับฉลาก

สาระ = นำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและบรรยายผ่านสื่อ

สำนึก = เมื่อมีความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” แล้วสามารถอธิบาย เข้าใจได้

ประยุกต์ = นำหลักอภิปาฐ ๔ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win” ไปบูรณาการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

๕. สื่อ/วัสดุอุปกรณ์

๕.๑ วัสดุทัศน

๕.๒ Power Point ประกอบการบรรยาย

๕.๓ กรณีตัวอย่าง

๖. แนวการวัดและประเมินผล

๖.๑ สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูธรรม

๖.๒ ตอบแบบสอบถาม

๗. เอกสารประกอบหลักสูตร

๗.๑ คู่มือการจัดกิจกรรม

๗.๒ แบบประเมิน

๗.๓ บทบรรยาย

๗.๔ ใบงาน

๘. คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม : ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ภาค ๑

๙. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม : รองเจ้าคณะภาค

๑๐. ระยะเวลาอบรม : ๑ วัน

๑๑. กำหนดการฝึกอบรม

เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียนรายงานตัวพร้อมเพียงกันที่ห้องประชุม	ผู้จัดทำ
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด - ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย - รองเจ้าคณะภาค ๑ - ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร/ครูธรรม ประธานในพิธี เจ้าสำนักเรียน ผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียน
๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	กิจกรรมนั่งสมาธิ/ปฏิบัติธรรม	คณะผู้บริหาร
๑๐.๐๐-๑๑.๐๐ น.	การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น.	ฉันภัตตาหารเพล/รับประทานอาหาร	รองเจ้าคณะภาค/

		บุคลากร/หัวหน้าฝ่าย
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	เข้าห้องทำกิจกรรมกลุ่ม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.	ฟังบรรยาย/สรุปกิจกรรม	พระวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.๓๐ น.	พิธีปิด	เจ้าคณะภาค/ผู้บริหาร/ เจ้าสำนักเรียน/ครูธรรม/ พระวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และอาจมีการมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตรตามวาระที่เหมาะสม

การนำไปใช้ ประกอบด้วย ๑) การเตรียมการดำเนินงาน ๒) การดำเนินงาน ๓) การประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การเตรียมการดำเนินงาน

- ๑.๑ กำหนดพื้นที่ดำเนินงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ (สถานที่)
- ๑.๒ กำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (บุคคล)
- ๑.๓ กำหนดภารกิจกรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- ๑.๔ กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้อุปโภค บริโภค (อาหาร)

๒) การดำเนินงาน

- ๒.๑ เจ้าคณะภาค ๑ กำหนดนโยบาย
- ๒.๒ รองเจ้าคณะภาคเป็นผู้ที่ดูแลกิจกรรม
- ๒.๓ ผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นพระวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๒.๔ ผู้ร่วมกิจกรรมเป็นผู้บริหาร/เจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม/ครูธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓) การประเมินผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ มีการประเมินก่อน การนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑
- ๓.๒ มีการประเมินขณะดำเนินงานตามกระบวนการ
- ๓.๓ มีการประเมินหลังการนำกระบวนการไปใช้

เงื่อนไขการนำกระบวนการไปใช้ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จาก แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม”

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์ โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม แบ่งเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ แบ่งกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของสำนักเรียนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผล กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

๕) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ขอขอบคุณทุกท่านในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

พระครูเขมาภิวุฒิ อภิชยาโต (อันชอุทธิ์)

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง : “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ
สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม”

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ชื่อ

ฉายา/นามสกุลอายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๒ การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ แบ่งกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น ๕ ด้าน

๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของสำนักเรียนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไข ปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

๕) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

๖) การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรมของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมควรใช้หลักธรรมข้อใดมาสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม
และความถูกต้อง เพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของ
 การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหาร
 สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้โปรดพิจารณาใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมที่ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ ๒ แบบตรวจสอบพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมายใน √ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. สถานะภาพ

๑. เจ้าสำนักเรียน

๒. ครูธรรม

๒. อายุ

๑. ๒๐ - ๓๐ ปี

๒. ๓๑ - ๔๐ ปี

๓. ๔๑ - ๕๐ ปี

๔. ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. การศึกษาทางธรรม

๑. นักธรรมชั้นตรี

๒. นักธรรมชั้นโท

๓. นักธรรมชั้นเอก

๔. ประสบการณ์

๑. ๑ - ๑๐ ปี

๒. ๑๑ - ๒๐ ปี

๓. ๒๑ - ๓๐ ปี

๔. ๓๑ - ๔๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบตรวจสอบพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๔ ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้
ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย องค์ประกอบของทักษะ				
๑. กระบวนการของการมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็น ประโยชน์	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความถูกต้อง
๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจน ความต้องการของ ชุมชน				
๑) จะต้องมื่อสระทางความคิดในการ เข้าถึงข้อมูล				
๒) มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม นั้นๆ				
๓) การเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้น จนถึงสิ้นสุด				
๔) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหา ของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร				
๕) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา เป้าหมายก่อนหลัง				
๖) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง นั้นๆ				
๗) ให้ประชาชนได้รับรู้โดยการให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชน				
๒) การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไข ปัญหา				
๑) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา				
๒) จัดอันดับความสำคัญ				
๓) ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ ทรัพยากร				
๔) กำหนดวิธีติดตามประเมินผล				
๕) ตัดสินใจด้วยตนเอง				
๖) ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น				
๗) พิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ				

เรื่องอื่นๆ				
๘) มีส่วนร่วมในการประชุม				
๙) ให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ				
๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย				
๑) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร				
๒) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม				
๓) ร่วมจัดหรือปรับปรุงในระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
๔) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง				
๕) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
๖) ร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ				
๗) มีส่วนร่วมเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง				
๔) การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์				
๑) การร่วมตรวจสอบและติดตาม การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่				
๒) มีการประเมินผลว่าการดำเนินการนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างน้อยเพียงใด				
๓) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงาน				
๔) การประเมินผลติดตามผลตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชน				
๕) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหา				

อุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ปัญหา				
๖) การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา				
๕) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา				
๑) ได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน				
๒) เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้				
๓) เป็นผลประโยชน์ทางบวกและลบ				
๔) อาจเป็นความสุขสบาย ความพอใจ ในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้				
๒. หลักการของการมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์	ความเป็นไปได้	ความเหมาะสม	ความถูกต้อง
๑. การระดมความคิด				
๒. การวางแผน				
๓. การลงมือทำ				
๔. การติดตามประเมินผล				
๕. การรับประโยชน์ร่วมกันมีทั้งผลประโยชน์ทางรูปธรรม				
๓. ประเภทของการมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์	ความเป็นไปได้	ความเหมาะสม	ความถูกต้อง
๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง				
๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม				
๓) การส่งเสริมสิทธิโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน				
๔) การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม				
๕) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง				
๖) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง				
๔. ขั้นตอนหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์	ความเป็นไปได้	ความเหมาะสม	ความถูกต้อง

๑) ชั้นจัดฉาก				
๒) ชั้นบำบัดรักษา				
๓) ชั้นแจ้งข่าวสาร				
๔) ชั้นให้คำปรึกษา				
๕) ชั้นปลอบใจ				
๖) ชั้นเป็นหุ้นส่วน				
๗) ชั้นมอบอำนาจ				
๘) ชั้นควบคุมโดยประชาชน				
๙) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน				
๑๐) ปฏิบัติกิจกรรมมีกิจกรรมเป้าหมาย				
๑๑) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย				
๑๒) การมีส่วนร่วมในการประชุม				
๑๓) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา				
๑๕) ตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา				
๑๖) ประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ				
๑๗) ได้รับประโยชน์ร่วมกัน				
๑๘) การถกเถียง				
๑๙) การสำรวจ				
๒๐) การสัมภาษณ์				
๒๑) การจัดทัศนศิลป์				
๒๒) การไต่สวนสาธารณะ				
๒๓) การสาธิต				
๒๔) การลงคะแนนเสียง				
๒๕) การประขามติโดยตรง				
๒๖) การรายงานผล				
๕. ลักษณะของการมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์	ความเป็นไปได้	ความเหมาะสม	ความถูกต้อง
๑) การร่วมคิด				
๒) การร่วมตัดสินใจ				
๓) การร่วมปฏิบัติตามโครงการ				
๔) การร่วมติดตามและประเมินผล				
๕) มีความสามารถที่จะเข้าร่วม				

๖) พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม				
๗) มีความประสงค์จะเข้าร่วม				
๘) มีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม				
๙) มีส่วนร่วมบำรุงรักษา				
๑๐) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์				
๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์	ความเป็นไปได้	ความเหมาะสม	ความถูกต้อง
๑) กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการรับรู้ การคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุ ของปัญหาการบริหารโรงเรียนพระ ปรียัติธรรม แผนกธรรม				
๒) กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม “แผนดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”				
๓) กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาการตัดสินใจใน การจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากร “การตัดสินใจอย่างมือ อาชีพ”				
๔) กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาการมีส่วนร่วมใน การควบคุม ติดตาม และประเมินผลการ ทำงานและนำผลกลับมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ “ประเมินผลอย่างไรให้ได้ผล”				
๕) กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาการมีส่วนร่วมใน ขั้นตอนรับผลประโยชน์จากการพัฒนา “win win”				
ด้านการนำไปใช้				
๑) การเตรียมการดำเนินงาน				
๒) การดำเนินงาน				
๓) การประเมินผลการดำเนินงาน				
๖. กิจกรรมการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
ส่วนที่ ๔ เจ็อนไขการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑				
ขึ้นอยู่กับบริบทของสำนักเรียนพระ ปรียัติธรรม แผนกธรรม				

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-ฉายา/นามสกุล : พระครูเขมาภิวุฒิ (สังเวียน อภิชาโต/อันชุธูทธิ)
- ว/ด/ป (เกิด) : วันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๙๘
- ภูมิลำเนา : ๑๑๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลตาชืด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๘๐
- การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดระยอง
- : ป.บส. วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส
- : พุทธศาสตร์บัณฑิต (พระพุทธศาสนา)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส
- : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- อุปสมบท : ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๑๘
- สังกัด : วัดยางสุทธาราม ๗๖๗ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๙
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดยางสุทธาราม ๗๖๗ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
- : โทร.- ๐๘๑-๖๖๕-๙๕๒๖