

ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (ผูดอน)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กันยายน 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนทโร (พูลผล)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กันยายน 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

PERSONNEL DEMANDS FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, PARIYATSAMANSUKSA SCHOOL, CHIANG MAI PROVINCE

SOONTHONTHAMMAVIBOON THAMMASONTARO (POONPON)

A THESISPAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
SEPTEMBER B.E 2557 (2014)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ ของ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนทโร (พูลผล) ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แตงจวง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว)

..... กรรมการ

(ดร.พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์)

..... กรรมการ

(ดร.ศรีไพร ตาอินทร์)

..... กรรมการ

(ดร.ศิริพร สล่าปัน จินะนา)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

.....รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ. 2557

5112205006 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา ; ศน.ม.(การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ : ความต้องการ/ บุคลากร /การพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม

พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนทโร (พูลผล) : ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ (PERSONNEL DEMANDS FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, PARIYATSAMANSUKSA SCHOOL, CHIANG MAI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : หนูม้วน ร่มแก้ว,Ph.D., พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ ,Ph.D. 126 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 175 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกได้แก่ ด้านงานวิชาการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านงานบุคคล ด้านงานบริหารทั่วไป และด้านงานงบประมาณ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปัญหา พบว่า บุคลากรส่วนมากยังไม่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพและขาดเทคนิคในการสอน บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามวุฒิ ตามสาระการ

เรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน บุคลากรยังขาดทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศการศึกษา ส่วนแนวทางแก้ไข ควรอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นครูมืออาชีพ ควรมีการจัดหาครูที่มีความรู้ประสบการณ์ตรงตามสาระโดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ในเรื่องของสาระสนเทศการศึกษาแก่บุคลากร

5112205006 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS : DEMANDS/PERSONNEL/DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, PARIYATSAMMANSUKSA SCHOOL

PHRAKHRUSUNTHORNTHAMWIBOON DHAMMASUDHARO (POONPHON) : PERSONNEL DEMANDS FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, PARIYATSAMANSUKA SCHOOL, CHIANG MAI PROVINCE THESIS SUPERVISION COMMITTEE : NOOMUAN ROMKAEW, Ph.D.; PIMPARIT TIANGPAK, Ph.D., 126 P., YEAR 2014

The objectives of this thesis were aimed 1) to study personnel demands for the development of educational management, Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province, 2) to compare the demands for the development of educational management, Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province, of educational personnel who differed in sex, age, and level of education, and 3) to study the problems and solutions to educational management, Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province. The study sampling subjects were the teachers affiliated with the Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province, totaling 175. The research tools were the five-rating scale questionnaires, and statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-Way ANOVA). If statistically significant difference was found at 0.05, it would be tested in pair by means of LSD (Least-Significant Different). Results of the data analysis were then presented in descriptive tables.

The findings were as follows. The personnel of Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province had the demands for educational management in all four aspects at a high level. When considering by aspect, it was found that the topmost was ascribed to academic affair being rated at a high level, followed by personnel, general administration and budgetary work, which were rated at a high level, respectively.

The hypothesis test showed that the personnel who differed in sex did not differed in the demands for the development of educational management, Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province in all four aspects; while the personnel who differed in age and level of education did not differ in the demands for educational management, Pariyatsamansuksa School, Chiang Mai Province in all four aspects.

The problems were that most of the personnel did not completely understand the quality assurance system; they still lacked teaching efficiency and techniques. The numbers of personnel who were qualified with favorable qualifications

and learning subject matters did not cover those of students. Additionally, the personnel still lacked the skills on educational information technology. As regards solutions, they were that the personnel should be given regularly technical training on the quality assurance and knowledge on how to be a professional teacher. Moreover, the teachers who were endowed with knowledge and experience matching the subject matters should be acquired by using the budget from the central agency, and they should also be provided with in-service training on educational information technology.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และให้คำชี้แนะแนวทางการทำวิทยานิพนธ์

ขออนุโมทนาขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาที่ให้สถานที่ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมความรู้ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน

ขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์ทุกรูป/ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะนำแนวทางการเรียน ให้ข้อคิด กำลังใจในการเรียนจนประสบผลสำเร็จ

ขออนุโมทนาขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แตงจวง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หนูม้วน ร่มแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ศรีไพร ตาอินทร์ กรรมการ ดร.ศิริพร สล่าปัน จินะนา กรรมการ ที่ได้เสียสละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ อีกทั้งกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอบคุณ พระครูวุฒิธรรมภิวัฒน์, ผศ.ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขียน วันทนีย ตระกูล และผู้ช่วยศาตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขออนุโมทนาขอบคุณ คณะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

อนึ่ง ขอให้คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จงเป็นไปเพื่อแสดงความกตัญญูกตเวทิตาต่อบิดามารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ และขออนุโมทนาขอบคุณทุกท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้

พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนทโร (พูลผล)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความคิดเกี่ยวกับความต้องการ	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	13
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	23
การบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	53
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตอนที่ 2 ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่	56
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	61
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะ	80
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	90
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ	92
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	96
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก จ วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)	122
ประวัติผู้วิจัย	126

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3-1	แสดงจำนวน บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม	49
ตารางที่ 4-1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4-2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	56
ตารางที่ 4-3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	56
ตารางที่ 4-4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่.) โดยรวม 4 ด้าน	57
ตารางที่ 4-5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริการวิชาการ	57
ตารางที่ 4-6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร	58
ตารางที่ 4-7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณ	59
ตารางที่ 4-8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป	60
ตารางที่ 4-9	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4-10	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4-11	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามเพศ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการ 63

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านงานบุคคล 64

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณ 65

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป 66

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2-1 ปัจจัยที่มีผลต่อความ ต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาการจัดการของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 47



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในปัจจุบัน บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกัน ในการรับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 48 ได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือผู้ทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นและการจัดการศึกษา อบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริม ที่เหมาะสมจากรัฐ และ มาตรา 9 บุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในทางวิชาการ การจัดการศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย การเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับการคุ้มครอง ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมือง หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5-6) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นแม่บทในการจัดการศึกษาโดยมีหลักการและความมุ่งหมายตามมาตรา 6 และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวม และ ประเทศชาติ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 9-10)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้จัดรูปแบบการศึกษาไทยตามมาตรา 15 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยมีเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความต้องการและโอกาส จากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ และสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ (สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 12)

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนและเยาวชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ครอบครัวมีบุตรมาก ซึ่งเป็นที่มาของการขาดโอกาสทางการศึกษา เป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้ขาดโอกาสให้เข้ามาอุปสมบทและบรรพชาเป็นพระภิกษุสามเณรในพระพุทธศาสนาศึกษาพระธรรมวินัยในขณะเดียวกันการศึกษาเฉพาะพระธรรมวินัยอย่างเดียวทำให้ไม่สามารถที่จะทำเป็นทรัพยากรบุคคลได้อย่างสมบูรณ์และมีโลกทัศน์ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคไซเบอร์หรือเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ซึ่งเป็นการศึกษาสายสามัญ สำหรับพระภิกษุสามเณร ในพระพุทธศาสนาบุคคลเหล่านี้มีฐานะยากจน ขาดโอกาสทางการศึกษาให้มีการศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ฝึกอบรม และพัฒนาเจตคติเพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 13)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในขอบเขตจำกัดและไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และยังประสบสภาพและปัญหาทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปมาก การบริหารการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความชำนาญในการวางแผนบริหารการจัดการ ขาดครูสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ต้องอาศัยครูพิเศษจากหน่วยงานและโรงเรียนอื่น ครูและบุคลากรขาดขวัญกำลังใจไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิ ขาดสวัสดิการเป็นเหตุให้ครูและบุคลากรมีอัตราการเข้าออกอยู่บ่อยครั้งและสถานศึกษาส่วนใหญ่ ขาดงบประมาณ ขาดเอกสารตำราเรียน คู่มือครู วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

และอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ เพราะการวางแผนพัฒนา ไม่ต่อเนื่องและไม่ชัดเจนจึงเป็นช่องทางทำให้การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ไม่เป็นที่แพร่หลายและทำให้การบริการแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยจะศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตั้งอยู่ในอำเภอจำนวน 44 แห่ง โดยมีเจ้าคณะอำเภอหรือเจ้าคณะตำบลในท้องที่เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้จัดการ มีผู้บริหารโรงเรียนและมีครูผู้สอนทำหน้าที่บริหารจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พระภิกษุและสามเณร เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานะภาพต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

1.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 320 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 175 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 4 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

2) ด้านการบริหารงานบุคลากร

3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 28 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเมือง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสารภี โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอหางดง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันป่าตอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอจอมทอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แจ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฮอด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยเต่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่วาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสะเมิง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่ริม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยสะเก็ด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันทราย โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอพร้าว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แตง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเชียงดาว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเวียงแหง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฝาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอไชยปราการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่อาย และโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยหล่อ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1.5.2 ผู้บริหาร สามารถนำผลการวิจัยไปบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1.5.3 ครูผู้สอน สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1.5.4 ผู้ที่สนใจผลงานวิจัย สามารถนำไปเผยแพร่และขยายผล เพื่อทำงานวิจัยอื่นๆ ได้

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาทั้งหมด 4 ด้านคือ

ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนการบริหารวิชาการ การวางแผนพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ กิจกรรม การเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

ด้านการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผลและวัดผลการบริหารงานบุคลากร แล้วนำผลมาพัฒนาและปรับปรุง

ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านการจัดหางบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การวางแผนบริหารงานทั่วไป การพัฒนาและบริการข้อมูล สารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมและการประสานงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจุบัน

บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอน ในสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอน บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

การพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนวิชาสามัญให้กับพระภิกษุและสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

บทที่ 2
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.5 การบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์เรานั้นมีความต้องการ จากปัจจัย รอบด้านเพื่อมาเป็นแรงสนับสนุนเพื่อสนองตอบความต้องการนั้นๆ ซึ่งมนุษย์ก็มีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานะ วุฒิภาวะ เวลา ฯลฯ ที่สามารถสนองถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต รวมถึงความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ต้องการความปลอดภัย การดูแลเอาใจใส่ ซึ่งล้วนแล้วแต่สนองตอบต่อความต้องการของบุคคลทั้งสิ้น

2.1.1 ความหมายของความต้องการ

ความหมายของ ความต้องการนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 436) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง เรื่องที่อยากได้ ตามประสงค์

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 241) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ความต้องการ (Needs) คือสภาวะของการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายและสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายแล้วทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นและเมื่ออยู่ในสภาพที่เกิดความขาดแคลนมาก ความต้องการนั้นก็จะมีกำลังบังคับสูงทำให้เกิดสภาพการตอบสนองขึ้น

ชุลีพร สุวรรณ (2548, หน้า 323) ได้กล่าวไว้ว่า "ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ เมื่อเกิดความกระตุ้นดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดการขาดสมดุล

เนื่องมาจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีวันสิ้นสุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2519, หน้า 325) ได้กล่าวว่า "ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก็ให้เกิดความรู้สึกชาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งอาจเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพร่างกายและสภาพจิตใจนั่นเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความต้อง หมายถึง ความรู้สึกอยากได้ อยากมี เพื่อมาตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและทางใจ ให้ได้ในสิ่งที่อยากจะได้ ที่เป็นแรงกระตุ้นหรือความรู้สึกเพื่อให้ได้มาในสิ่งนั้น ๆ

2.1.2 ลักษณะของความต้องการ

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 128-129) กล่าวว่า ความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้และมีมาแต่กำเนิด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การเคลื่อนไหวของร่างกาย การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) อาจจะซ่อนอยู่หรือแสดงออกมาอย่างชัดเจน ส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งความต้องการทางจิตใจที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งหมายถึงความมั่นคงปลอดภัยของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น มีการงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

2) การยกย่องนับถือ (Recognition) ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญและยกย่องนับถือตนเอง

3) การได้รับการยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging) จากการศึกษาของเมโย (Elton Mayo) พบว่าผู้ทำงานมีความต้องการจะมีส่วนร่วมในกิจการที่ตนปฏิบัติอยู่ คือ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

4) โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของความต้องการได้ว่า ความต้องการมีอยู่ 2 ลักษณะคือ ความต้องการทางกาย ซึ่งโดยส่วนใหญ่เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยสี่ และความต้องการทางใจที่สนองตอบต่อความรู้สึกนึกคิด เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ

2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 159) นำคำกล่าวของ Samuelson ที่ค้นพบว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้นเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและต้องการสิ่งใหม่แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ และการเป็นเจ้าของ แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ อยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือ ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยาหรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพ เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงขับดันทางกายภาพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึก ตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกายการขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์ นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological Needsor Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า"ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่" (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐาน

จากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมองที่สั่งสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่นเช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้อง เป็นสิ่งที่ตอบสนองของตนเอง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่พึงประสงค์ ทั้งทางกายและทางใจ และและตอบสนองความดำรงอยู่ในสังคมให้เป็นที่ยอมรับ แก่บุคคลอื่น หรือต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำรงชีวิต ที่เป็นความต้องการตามลำดับความรู้สึกจากน้อยไปหามาก โดยมีปัจจัยทางสังคมรอบตัว เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดความต้องการนั้นๆ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) (อ้างใน ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล, 2534, หน้า 126) ได้กล่าวว่า ของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว บุคคลนั้นย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่า ลำดับขั้นความต้องการ (Hierachy of Need) โดยที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านเสรีระ (Physiological Needs) คือความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ ดังนั้น ในการพัฒนาคน ๆ หนึ่งนั้น จะต้องเริ่มจากแรกเกิด เด็กจะต้องได้รับสิ่งที่เป็นพื้นฐานนั่นก็คือ ต้องให้เด็กกินให้อิ่ม พักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งถ้าเราให้ความต้องการต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ก็จะทำให้เด็กสามารถเติบโตไปและพัฒนาขึ้นไปขั้นความต้องการที่ 2 ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) คือความต้องการความมั่นคงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก็คือ จากเด็กถ้าเราให้ความคุ้มครองเลี้ยงดูเขาอย่างปลอดภัย ทำให้เขารู้สึกมั่นใจว่าเขาปลอดภัย เขาก็สามารถเติบโตไปได้และตลอดเวลาที่เขาเติบโตความต้องการนี้ก็จะมีติดตัวไปเรื่อยๆ ก็คือก็ยังคงต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงาน มีอาชีพที่มั่นคง จากนั้นสิ่งที่จะพัฒนาขึ้นไปอีก

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) โดยปกติแล้วคนเราจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม เรามีสังคม มีเพื่อน ดังนั้นไม่ว่าจะช่วง

แห่งการเรียนหนังสือ หรือในช่วงการทำงาน เราก็อยากให้ทุกคนเห็นความสามารถของเรา นับถือเรา รู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่มเพื่อน ดังนั้น ถ้าเรามีสิ่งเหล่านี้ ก็จะยิ่งทำให้เรามีความมั่นใจในตัวเอง มีความสุข และยิ่งทำให้ชีวิตยิ่งสมบูรณ์ จากนั้นเราก็สามารถพัฒนาไปยังขั้นต่อไป

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) จากความต้องการขั้นที่แล้ว เมื่อเราเป็นที่ยอมรับหรือที่รักของคนในหมู่ หรือในกลุ่ม จะทำให้เรามีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถจะทำให้เราสามารถจะพัฒนาตัวเองตลอดเวลา ดังนั้นในการที่จะมีสิ่งเหล่านี้ได้เราจะต้องสมบูรณ์ในทุกขั้น คือ เราได้สิ่งที่ต้องการอย่างสมบูรณ์

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน(Need for Self Actualization) จากความต้องการที่กล่าวมาข้างต้น ถ้าเราได้ความต้องการอย่างสมบูรณ์เราก็สามารถพัฒนาไปยังขั้นต่อไป แต่สิ่งที่สำคัญในการสนองความต้องการของตนเองอย่างสมบูรณ์แล้วในการดำเนินชีวิตตามระยะช่วงอายุ ตามลำดับการเจริญเติบโต ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการดำเนินชีวิตที่ยึดถือจริยธรรม คุณธรรม สิ่งที่ได้มาจะต้องมีความถูกต้อง ขั้นต่อไปเราก็จะเข้าใจและรู้จักตนเอง ยอมรับตนเองได้ ซึ่งถ้าขั้นความต้องการที่ได้มาอย่างไม่สมบูรณ์หรือขาดจริยธรรม ไม่ถูกต้องเราก็ไม่สามารถเข้าใจตนเองว่าเราต้องการสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่ออะไร ดังนั้น ในการที่จะเข้าใจตนเอง หรือยอมรับตนเองได้นั้น เป็นสิ่งที่ยากมาก ๆ

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ (อ้างใน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, สืบค้น 5 สิงหาคม 2550) มีความคิดเห็นว่าความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคล ได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกชาบซึ้งความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมหรือ อาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่นเอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรงมีการต่อสู้การแก้แค้นการทำร้ายร่างกายหรือฆ่าฟันกัน เช่นการพูดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกันหรือมีปัญหากัน

2. ความต้องการที่จะเอกชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้ เป็นความต้องการ ที่จะฟันฝ่าอุปสรรคความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการ สร้างความ พยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายาม เพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิดยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการ ที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตือนซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญาณครูขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท "รำไม่ดีโทษปีโทษกลอง"

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวงต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ ที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต้องการเอาอกเอกใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงพยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องต้องการ ที่จะแสดงความสนุกสนานต้องการหัวเราะ เพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขันเช่นมีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่นต้องการเมินเฉยจากผู้อื่นไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจเห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเองต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือ ต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นโดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจ ในเรื่องราวของตนเองเช่นเล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเองเป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิดความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดีรวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจรู้สึกอับอายล้มเหลวพ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่นการไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนเองจะหิวหรือไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่นนำสมัยไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคล็ลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

แมคเคล็ลแลนด์ (อ้างใน สมาน อัศวภูมิ, 2545, หน้า 202) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์สรุปได้ว่าความต้องการของคนเราแยกได้เป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ๆ คือ พฤติกรรมองค์การได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมีอำนาจความต้องการความรักใคร่ผูกพัน

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) เป็นความต้องการที่มุ่งความเป็นเลิศ การมีมารฐาน แลทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่มีลักษณะนี้จะมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) เป็นความต้องการที่อยากให้คนอื่นทำตามสิ่งที่เราอยากเห็นและอยากให้เป็นคนมีคุณลักษณะแบบนี้ต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นชอบที่จะมีบทบาทและบริหารการดำเนินงานของคนอื่นเสมอ

3. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) เป็นความต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความต้องการให้ผู้อื่นชื่นชอบ ต้องการ การประสานสัมพันธ์มากกว่าการแข่งขัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการเป็นทฤษฎีที่พัฒนา มาจากทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานแล้วยังต้องการสิ่งที่สูงขึ้นไป เพื่อนำมาตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการกระตุ้นหรือสนองความต้องการ ที่เกิดจากความคิดของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลพยายามทำในสิ่งที่ต้องการทำให้ได้ จะทำให้เป้าหมายที่วางไว้ได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2524, หน้า 80) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนะที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2525, หน้า 50) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 272) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล

พนัส หันนาคินทร์ (2545, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีวิธีการทำงานดีขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 118) ได้สรุปและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้บุคลากรในองค์กรตลอดจนการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะต้องทำให้งานมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 116) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

ดนัย เทียนพุฒ (2540, หน้า 116) ได้แสดงทัศนะของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development) ว่าการพัฒนวทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรในการจัดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารฝ่ายบริหารงานบุคคลและผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องพุ่งความสนใจที่จะหาวิธีพัฒนาคนในองค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาทัศนคติที่ดีแต่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูอาจารย์ คือ บุคลากรในองค์การทางการศึกษาหรือในสถานศึกษาจึงสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน

2.3.2 หลักของการพัฒนาบุคลากร

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2531, หน้า 633) ได้เสนอหลักของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีการศึกษาหาความจำเป็นและความต้องการในการเรียนรู้ของบุคคลก่อน
2. ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเรื่องวิธีการเรียนรู้ (Learning Style) และอัตราการเรียนรู้ (Learning Rates)
3. วิธีการเรียนรู้ควรเน้นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและการสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องได้ผลรวดเร็ว
4. ควรมีการหารือร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนล่วงหน้า
5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรวางอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์

เสถียร เหลืองอราม (2533, หน้า 72) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรว่ามีส่วนประกอบดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องคอยกำกับและเสนอแนะ
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องจัดโครงการฝึกอบรมงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องจัดทำแผนตามขั้นตอนและการฝึกทักษะให้แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ
4. ฝ่ายบริหารงานบุคคล จัดนำพนักงานในองค์การไปศึกษาดูงาน ตามหน่วยงานที่ได้พัฒนาบุคลากรแล้วว่าเขามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไร

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540, หน้า 54) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้เช่นเดียวกันว่า

1. ต้องมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

2. ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงานต้องกำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนงานจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ให้บุคลากรเห็นคุณค่า ว่าการพัฒนานั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับตัวเองและความเจริญของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรเห็นคุณค่าของการพัฒนาแล้ว เขาจะเต็มใจรับการพัฒนาและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเป็นอย่างดี

4. มุ่งผลประโยชน์ของหน่วยงานและของบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นแต่ประโยชน์ของหน่วยงานแต่ฝ่ายเดียว

5. พัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายทุกคน

6. ไม่กระทบกระเทือนต่อกิจกรรมของหน่วยงานหรือโรงเรียน

7. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ยนต์ ชุ่มจิต (2535, หน้า 32) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการ คือ

1. คุณภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การติดตาม

2. ความสามารถของบุคลากรจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานแต่ละอย่าง

3. ความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะของมนุษย์

4.บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า

อรรณพ พงษ์วาท (2539, หน้า 16-21) ได้กล่าวถึงแผนพัฒนาสู่แผนหลักการพัฒนาครูอย่างขนานใหญ่ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535 ได้มองเห็นปัญหานี้โดยได้ระบุแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสนใจ ความถนัดและความตั้งใจในการเป็นครูมาเรียนและประกอบอาชีพครู

2. พัฒนากระบวนการฝึกหัดครู การอบรมพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ความสามารถในการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้

3. ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความคิด เป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนประสานแหล่งเรียนรู้วิทยาการสากล กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. จัดอัตรากำลังของหน่วยทางการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

5. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคลของครูให้เหมาะสมกับวิชาชีพ อีกทั้งให้มีการกำหนดระเบียบวิธีการเพื่อเลื่อนฐานะวิชาชีพครู

6. จัดให้มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

อำนาจ จันทร์แป้น (2540, หน้า 2) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู – อาจารย์ จะส่งผลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ช่วยให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ช่วยให้ครู-อาจารย์ก้าวทันต่อการเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี

3. เสริมสร้างให้ครู-อาจารย์ได้ขยับความรู้ ความคิดของตนเองทั้งแนวกว้างและแนวลึก

4. พัฒนากระบวนการฝึกหัดครู การอบรมพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ความสามารถในการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้

5. ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความคิด เป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนประสานแหล่งเรียนรู้วิทยาการสากล กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. จัดอัตรากำลังของหน่วยทางการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

7. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคลของครูให้เหมาะสมกับวิชาชีพ อีกทั้งให้มีการกำหนดระเบียบวิธีการเพื่อเลื่อนฐานะวิชาชีพครู

8. จัดให้มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังคือ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้บุคลากรครูมีสมรรถภาพในการสอนมีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ดีขึ้น ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในองค์การมีรูปแบบปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดและรูปแบบในการปฏิบัติไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2549, หน้า 54) ได้กล่าวว่า “คนที่ไม่สามารถพัฒนาได้ คือคนที่คิดว่าตัวเองสมบูรณ์แบบไปเสียทั้งหมดแล้ว” ดังนั้นในการบริหารบุคคลจะต้องสร้างทัศนคติให้เกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายรูปแบบดังนี้

1. ให้ไปศึกษาต่อ หาความรู้และปริญญาเพิ่มเติม

2. ให้ไปประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ

3. ให้ไปทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิจัย

4. ให้ไปทัศนะศึกษาเยี่ยมเยียน ดูการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่นๆ หรือเยี่ยมเยียนดูการสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครูอาวุโส

5. ให้ไปเลือกเรียนในมหาวิทยาลัยโดยไม่นับหน่วยกิตหาวารสารหรือหนังสือตำราให้อ่านแล้วนำมาเล่าสู่กันฟัง

6. ให้เขียนบทความ

7. ให้มีการสาธิตการสอนให้ดู

8. ให้ไปฟัง ปฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ

9. ให้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพราะสมาคมอาจมีการอภิปรายทางวิชาการส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

10. ให้ไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นต้น

ธารพรรษ สัตยารักษ์ (2548, หน้า 44) ได้กล่าวถึงรูปแบบวิธีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถทำได้หลายรูปแบบพร้อม ๆ กัน เช่น

1. ควรให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับทิศทางขององค์การ

2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ในงานและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ในคณะกรรมการและได้เห็นมุมมองของบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ มากขึ้น

3. การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรอื่น ๆ ในคณะกรรมการและได้เห็นมุมมองของบุคลากรจากฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น

4. การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น Walk Rally เพื่อพัฒนาบุคลากรเรื่องการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2546, หน้า 177-181) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสรุปได้ว่ามี 5 วิธี คือ การสอนและการให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) การสอนงานและการนิเทศงาน (Job Instruction and Job supervision) การมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการ (Job Assignment and Acting) โดยโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และการฝึกอบรม (Training)

ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การทำวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการประเมินบุคลากร

การฝึกอบรม เป็นสิ่งที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะที่บุคลากรได้รับจากผู้เชี่ยวชาญแขนงงานที่สนใจทั้งนี้เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ได้มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายความหมาย ดังนี้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 184-185) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดีและประการที่สองเกิดจากการฝึกอบรม พนักงานจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตสิ่งที่ทำ ถ้าพูดถึงความปลอดภัยในการทำงาน แต่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตัว ไม่แสดงถึงความระมัดระวังในความปลอดภัยแล้ว ผู้รับการอบรมก็จะไม่เกิดเจตคติที่ดีได้ การสร้างเจตคติที่ดีที่สุด คือ จะต้องช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มองเห็นเกี่ยวกับข้องกับงานและความปลอดภัยอย่างไรต่อพนักงาน

ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอดและวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนได้มองเห็นว่าจะต้องทำอย่างไรและทำไม ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมด และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้สำเร็จ จะต้องเข้าใจหลักการหรือทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าควรทำอะไรเป็นสิ่งที่จะเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ด้านทักษะ (Skills) เมื่อเราประยุกต์ความรู้ไปใช้เราจะต้องแสดงออกถึงทักษะด้านต่าง ๆ อาจเป็นทักษะในด้านเทคนิคด้านมนุษย์สัมพันธ์หรือด้านความคิดรวบยอดสำหรับ สมชาย หิรัญกิตติ กล่าวว่าการฝึกอบรมและพัฒนา(Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์การหรือ เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันและอนาคต

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 200-201) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกิจกรรมรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อำนวย แสงสว่าง (2544, หน้า 178-179) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือเทคนิคการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในอาชีพ ให้มีความทันสมัยก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและพัฒนาศักยภาพในตัว

บุคลากรทางด้านพฤติกรรมบทบาท เจตคติ ค่านิยมและบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการและรูปแบบที่มีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของหน่วยงานทั้งยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าจะก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากรโดยตรง ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์การให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัวมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพฤติกรรมกลุ่ม

4. ช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นเนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ให้โอกาส ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่ดีบุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาการทำงานแก้ไขปัญหาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นผลให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

5. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตหรือผลงานในการบริการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการสูญเสียเวลาการทำงานและลดความสิ้นเปลืองวัสดุ เนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการบริหารมีราคาถูกลง ทำให้ผลกำไรเพิ่มขึ้น เป็นผลดีแก่การดำเนินงานขององค์การและบุคลากรทุกคน

6. ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐาน มีความเชื่อถือไว้วางใจได้แก่ลูกค้าผู้มาติดต่อใช้บริการ เนื่องจากการฝึกอบรมบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงานในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้แก่องค์การ

การสัมมนา

การสัมมนานับเป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้นจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาต่าง ๆ

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2549, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การสัมมนา (Seminar) เป็นกระบวนการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทัศนคติ โดยหลังจากการนำเสนอแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรผู้รู้ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะมีการกระตุ้นให้สมาชิกเข้าร่วมการสัมมนาได้ให้ข้อมูล รับฟังข้อมูลเสนอปัญหา โดยต้องร่วมกันคิด วิเคราะห์ตัดสินใจหาข้อสรุปและทฤษฎีที่จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกที่เข้าร่วมสัมมนา องค์การและสังคมที่เกี่ยวข้องต่อไป

นพพร บุญจิตราดุล (2549, หน้า 38) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการสัมมนา องค์ประกอบที่สำคัญของการสัมมนา รวมไปถึงลำดับขั้นของการสัมมนา ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา คือ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันและเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งมาจากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และพยายามสร้างบรรยากาศทางวิชาการและความเป็นกันเองให้มากที่สุด เป้าหมายสำคัญของการสัมมนาบางทีมิได้อยู่ที่การสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ปัญหาแต่เพียงอย่างเดียว หากอยู่ที่กระบวนของการสัมมนาด้วยว่าสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ได้มีการแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์แก่การแก้ปัญหามีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้สมาชิก ดังนั้นกระบวนการที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมจึงสำคัญการสัมมนานั้นอาจไม่มีการลงคะแนนเสียงหรือการลงมติชี้ขาดในปัญหาใด ๆ นอกเหนือไปจากประมวลความเห็นสรุปแนะ สำหรับการแก้ปัญหาเท่านั้น เหล่านี้ ผู้รับอาจปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ไม่มีพันธะผูกพัน ให้ปฏิบัติเหมือนกับการประชุมปรึกษาหารือ ทั้งนี้ก็มักจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงในที่ประชุมใหญ่ องค์ประกอบสำคัญของการสัมมนา จะต้องประกอบด้วย กลุ่มบุคคล การพูดจาสังสรรค์อย่างมีจุดหมายและมีระบบ โดยสมาชิกทุกคนของกลุ่มได้มีโอกาสร่วมให้ความคิดเห็นและสมาชิกยอมรับในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ลักษณะของการสัมมนาที่ดี 10 ประการ

1. มีการกำหนดปัญหาของที่ประชุม
2. สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ของการประชุม
3. จัดให้มีประสบการณ์การแก้ปัญหาร่วมกัน
4. จัดให้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน
5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเท็จจริงระหว่างสมาชิกของกลุ่ม
6. สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาข้อเท็จจริงเสนอต่อมวลสมาชิกของตนเอง
7. สมาชิกต้องใช้ความคิดและเสริมสร้างความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา
8. ต้องมีผู้นำที่ดี
9. ต้องมีการพูดที่ดีต้องมีการฟังที่ดี
10. สมาชิกทุกคนมีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการประชุมสัมมนาให้บรรลุเป้าหมาย

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2549, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การส่งไปศึกษาดูงาน (Study Tour) ยังสถาบันการศึกษาหรือยังสถานประกอบการบางแห่งที่พิจารณาแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหรือผู้ไปศึกษาดูงาน ทั้งในแง่ความคิด มุมมองและการก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ การไปศึกษาดูงานสามารถไปดูได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2544, หน้า 352) ได้กล่าวไว้ว่า การดูงานเป็นอีกรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่อาจนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะให้บุคลากรได้เห็นได้ยินได้ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการดูงานอาจวัดได้จากการติดตามผลในแง่ของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน่วยงาน สัมผัสต่อประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมและให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรต่อไป เช่น บริษัทส่งผู้บริหารไปดูงานเอ็กซ์โปร์ ณ ต่างประเทศเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว การดูงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งดูงานในประเทศหรือดูงานในต่างประเทศ วิธีที่นิยมนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการศึกษาดูงาน ดังนั้นเห็นได้ว่า การศึกษาดูงานจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่และอาจทำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษาต่อ

การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ด้วยการศึกษาต่อนั้นเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ช่วยให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้มีความเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

กรรณิกา นิยมศิลป์ และคณะ (2546, หน้า 79) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนากำลังคนอาจทำได้หลายทาง เช่น โดยการให้การศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป โดยสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ มีหลักสูตรกว้าง ๆให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้นและเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 166) ได้ให้ทัศนะว่าบุคลากรทุกประเภทที่อยู่ในองค์การหรือสถาบันแม้จะมีความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ ความสามารถก็ย่อมจะอ่อนลงไปเนื่องจากวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่าง ๆ ภายในประเทศหรือต่างประเทศเพิ่มเติม

ดังนั้นเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรโดยให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาต่อนั้น จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง ความคิด ความอ่าน ไม่หยุดอยู่กับที่ซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขวางขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้าทันกับโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลง แข่งขันอยู่ตลอดเวลา ความรู้ใหม่เพิ่มเติม หาคำตอบหรือข้อเท็จจริงบางประการที่ยังไม่มีการค้นพบ หรืออาจมีการค้นพบแล้วแต่กาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปจึงต้องค้นหาความรู้ใหม่ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำวิจัยไว้ 3 รูปแบบคือ การวิจัยเพื่อได้ความรู้ใหม่การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและการวิจัยเพื่อการพัฒนา

จรัส สุวรรณเวลา (2545, หน้า 124-126) กล่าวถึงบทบาทของการวิจัยโดยได้ข้อสรุปดังนี้

1. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ กล่าวคือเป็นกระบวนการสร้างความรู้อันนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาได้และความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นทั้งการวิจัยเพื่อการพัฒนาการวิจัยประยุกต์ การวิจัยปฏิบัติการและการวิจัยพื้นฐาน

2. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษา กล่าวได้ว่าเป็นการสร้างคนให้แก้ปัญหาด้วยข้อมูลและเหตุผล มีวิจารณญาณและปัญญา

3. การวิจัยเป็นเครื่องมือย่อยความรู้ ทำให้ติดตามความรู้ในโลกได้ทัน นำมาใช้ได้และลดความขัดแย้ง

4. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างพลัง อันทำให้บุคคลและชุมชนเกิดความเป็นอิสระและพึ่งตนเอง

สุชาดา ชินะจิตร (2540, หน้า 164) ได้กล่าวถึงการพัฒนางานวิจัยไว้ว่า การสนับสนุนงานวิจัยจะต้องคำนึงถึงการสร้างความหลากหลายและการเพิ่มโอกาสรักษาและเพิ่มคุณภาพ งานวิจัยที่ดีต้องมีความลึกซึ้งและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ศักยภาพของนักวิจัยจึงเป็นตัวกำหนดคุณภาพของงาน การสนับสนุนทิศทางของการวิจัยมี 2 ทิศทางหลักได้แก่ การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งมักเป็นการวิจัยพื้นฐาน อีกทิศทางหนึ่งก็คือ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งเป็นลักษณะของการวิจัยประยุกต์ที่มักจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาช่วย

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 296) กล่าวว่า การวิจัย คือ กระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงนั้น อย่างมีระบบ ดำเนินการวิเคราะห์และตีความหมายของข้อมูลโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่หรือเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร การวิจัยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ทุกแห่ง ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาหรืออาจเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาก็ได้ที่สำคัญในสถาบันการศึกษาการทำวิจัยถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญที่ต้องดำเนินการ เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งรวบรวมความรู้และเผยแพร่ความรู้ให้แก่สังคม

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมายอย่างเดียวกันแต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือ คำ "การบริหาร" มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือ การบริหารราชการ ส่วนคำว่า "การจัดการ" มักจะใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงมักจะเรียนผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัทห้างร้านมีตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจึงเป็นส่วนของราชการเราจึงให้คำว่า "การบริหารการศึกษา" และ "ผู้บริหารการศึกษา" โดยนัยเดียวกันมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

ผุสดี สัตยะมานะ (2521, หน้า 171) ให้ความหมายว่า "การบริหาร" เป็นศาสตร์และศิลป์ในการที่จะจัดการให้กลุ่มบุคคลดำเนินการในลักษณะที่ร่วมมือกันด้วยความสามัคคีธรรม รวมทั้ง การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ มาประกอบในการปฏิบัติงานด้วย

คำว่า "การบริหาร (Management) (Administration)" โดยทั่วไปแล้วใช้ความหมายที่กว้างมาก อาจรวมถึงการบริหารงานทุกด้านทั้งด้านธุรกิจและรัฐกิจ แต่คนส่วนมากมักเข้าใจว่าเป็นเรื่องของการบริหารราชการเท่านั้น ส่วนการบริหารธุรกิจกลับใช้คำว่า "การจัดการ" (Management) แทนซึ่งความจริงแล้วคำทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายคำว่าการบริหารไว้มากมายแตกต่างกันไปตามสภาพการณ์และลักษณะงานที่ทำ บางคนเชื่อว่าการบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำเอาทรัพยากรในการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ บางคนให้ความหมายว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหาร (Management) โดยทั่วไปมักจะเข้าใจว่า ตามหลักการนิยามทั่วไป ประมวลผลได้ว่าหมายถึง การบริหารราชการซึ่งแท้จริงมีคำหนึ่งซึ่งเป็นคำที่หมายถึงการ

บริหารราชการและเป็นคำที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ได้กำหนดขึ้นคำว่า "รัฐประศาสน-ศาสตร์" (Public Administration) แม้กระนั้นก็ดี ยังมีคำยังมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าการบริหารอีกบางคำ Management โดยทั่วไปหมายถึงการจัดการในทางธุรกิจมากกว่าที่จะหมายถึงการบริหารราชการหรือการบริหารรัฐกิจ Management หมายถึงการจัดการหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ดังนั้นในการที่จะแยกความแตกต่างระหว่าง Administration กับ Managementแล้วอาจกล่าวได้ว่า Administration มักจะเน้นการในเรื่องการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายที่ส่วน Management เป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำ (Implementation) เป็นส่วนใหญ่ พิจารณาในด้านของความนิยมแพร่หลาย คำว่า Administration นิยมใช้ในทางบริหารราชการและคำว่า Management นิยมใช้ในการบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ดีโปรดพึงระลึกว่าทั้งสองคำนี้ โดยทั่วไปใช้แทนกันและหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน นอกจากนี้มีคำที่เกี่ยวกับการบริหารใช้อยู่หลายคำ เช่น

หลักการบริหารราชการ หลักการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารสาธารณะ การบริหารรัฐกิจ และการบริหารศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น ส่วนคำในภาษาอังกฤษนั้นนอกจากคำว่า Public Administration และ Management แล้วยังมีคำอื่น ๆ อีกที่ใช้แทนในความหมายเดียวกัน เช่น Administration, principles of Administration, Administrative sciences และ Administration theoryเป็นต้น อย่างไรก็ดีนอกจากนี้ยังมีคำที่น่าสนใจในความหมายการบริหารอีกคำหนึ่ง คือคำว่า "Organization" ซึ่งอาจมีความหมายได้ 2 นัย คือ ประการแรกหมายถึงโครงสร้างขององค์การ (as a structure) อีกประการหนึ่งหมายถึงการบริหารงานภายในองค์การ (as a functions) ซึ่งหมายถึงการนำเอาส่วนต่าง ๆ ในองค์การมาประกอบการให้สามารถให้ดำเนินการไปด้วยดีจนบรรลุวัตถุประสงค์

เมื่อการบริหารมีลักษณะที่อาจพิจารณาเป็น 2 นัยดังกล่าวแล้ว เช่นนี้ การให้นิยามหรือความหมายของการบริหารจึงมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละทัศนะและแต่ละแนวศึกษา เช่น ศาสตราจารย์ ชุบ กาญจนประกร กล่าวว่า "การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล(group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารงานนี้จึงใช้กำกับการแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไปแต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวกัน เราเรียกว่าการทำงานเฉย ๆ เท่านั้น" ศาสตราจารย์ Horold Koontz ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่ คน เงิน วัตถุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น" ศาสตราจารย์ Peter F. Drucker ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงพฤติกรรมว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ"

อย่างไรก็ดี จากความหมายของการบริหารที่ได้นำมาเสนอไว้นี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

1. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
2. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
3. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
4. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล ฉะนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม (Group- cooperation) เพื่อให้เกิดพลังของกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
5. การบริหารงานมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินอย่างมีเหตุผล (Rational)

เยาวภา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 9-11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร จะเกี่ยวข้องกับหลักการกว้างๆ 6 ประการ คือ

1. มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

2. กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน

3. ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์และมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์

4. การรู้จักใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน

6. วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหาร ได้มีการให้คำจำกัดความแตกต่างกันออกไป สุดแต่จะเน้นที่จุดใดเป็นสำคัญและจะให้มีขอบเขตคลุมกว้างแค่ไหน สำหรับคำจำกัดความการบริหาร โดย Peter F. Druck ปรมาจารย์ทางการบริหารของสหรัฐอเมริกาที่ได้กล่าวไว้ว่า "การบริหาร" คือการทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 59-60) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีการจัดวางนโยบาย การวางแผนและการจัดตั้งวัตถุประสงค์ หน้าที่ถัดไปได้แก่การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงาน การประสานงาน ติดต่อ การจัดสรรทรัพยากรรวมทั้งการติดตามประมวลผล

กมล ภูมิประเสริฐ (2535, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันมีคำศัพท์ที่ใช้อยู่สองคำ คือ การบริหาร Administration และการจัดการ Management ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน กล่าวคือ "การบริหาร" มักใช้กับกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า "การจัดการ" มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็นส่วนของราชการ เราจึงใช้คำว่าการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหาร หมายถึงบริการประเภทหนึ่งที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนคำว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการกิจกรรม หรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อันที่จะเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาวะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หรือ การจัดการโดยทั่ว ๆ ไปเป็นคำที่มีความหมายใช้แทนกันได้ ในที่นี้จึงใคร่ขอกล่าวรวมกันทั้ง 2 คำ ดังนั้น การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จึงหมายถึงการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2544, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลป์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (Pro. Peter F. Drucker) จากความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา ทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารดังนี้

1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ 3) การบริหารต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ 5) การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล 7) การบริหารเป็นลักษณะการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีเหตุผล 8) การบริหารมีลักษณะการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 9) การบริหารไม่มีตัวตนแต่มีอิทธิพลต่อการเป็นอยู่ของมนุษย์

อินสอน บัวเขียว (2537,หน้า 51-53) ได้กล่าวว่า การบริหารคืองานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มาก มาอยู่ร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ใจสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารก็คือการทำให้งานสำเร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นทำให้สำเร็จนั้นเอง กลุ่มทุกกลุ่มที่รวมกันเป็นองค์กร ซึ่งมีการรวมเอาทรัพยากรทั้งบุคคลและสิ่งของรวมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายต่าง ๆ หน่วยงานราชการหรือธุรกิจเอกชน แม้แต่สมาคมและกลุ่มที่ตั้งขึ้นในชุมชน ต่างมีลักษณะเป็นองค์กร สาเหตุที่มนุษย์มารวมกันอยู่เป็นกลุ่มหรือเป็นองค์การนั้น เพราะมนุษย์แต่ละคนโดยลำพังจะมีความสามารถจำกัด การเข้ารวมกับฝ่ายอื่น จึงย่อมทำให้กลุ่มมีพลังความสามารถหลายทาง มีทรัพยากรหลายอย่างที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่ทำได้ยาก และมีคุณค่าสูงให้สำเร็จลงได้และเมื่อได้ผลมาแล้วก็จะเอามาแบ่งกัน ซึ่งทำให้แต่ละคนได้ประโยชน์สูงกว่าที่จะแยกกันทำการที่มนุษย์เข้าร่วมในองค์การ จึงเท่ากับช่วยให้มนุษย์ได้ผลประโยชน์ถึง 3 ทาง คือ

1. แก้ไขข้อจำกัดที่มนุษย์แต่ละคนมี
2. มีโอกาสได้รับผลประโยชน์จากองค์การมากขึ้น หลังจากองค์การทำงานใหญ่สำเร็จลงแล้ว
3. ยังมีโอกาสได้รับผลพลอยได้ คือ การมีโอกาสคบค้าสมาคมกับบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย หลายอาชีพด้วย ด้วยเหตุผลนี้คนจึงนิยมเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การกันอย่างกว้างขวางจากลักษณะธรรมชาติที่มีอยู่ในมนุษย์แต่ละคน นอกจากจะแตกต่างกันในความสามารถแล้ว ยังมีลักษณะนานาจิตตัง ด้วยการเข้ามารวมตัวกันเอง จึงย่อมเกิดปัญหาขัดแย้งได้ง่าย ความสับสน การสูญเสียและสิ้นเปลืองเนื่องจากงานซ้ำซ้อน ก็จะก่อให้เกิดการเสียหายแก่ทรัพยากรที่เอามาลงทุนได้เสมอด้วยเหตุนี้เอง ในทุกกลุ่มคนจึงต้องมีการกำหนดหน้าที่ให้คนใดคนหนึ่งเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหารเพื่อที่จะให้มาเป็นผู้กำหนดกติกาให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดระเบียบ แบ่งงาน แบ่งทรัพยากรและกำหนดหน้าที่ให้กับทุก ๆ คน ที่จะทำงานให้กับส่วนรวม ความจำเป็นต้องมีการศึกษาวิชาการ การบริหาร วิทยาการ หรือศาสตร์ ทางการบริหารจึงได้พัฒนาเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ศึกษาเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติให้ได้ผลนั้นมีมากมาย แต่การจะนำไปปฏิบัติให้ได้ผลจริงนั้น จะต้องอาศัยความสามารถส่วนตัวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม จึงจะเกิดผลในทางที่ดีกับองค์การ

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาความสำคัญทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นทับถมและกดดันชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนสมัยนี้แล้ว การบริหารจึงมิใช่งานที่ทำกันง่าย ๆ ดังเช่น สุภาษิตของเปาบุ้นจิ้นกล่าวว่า เกิดเป็นคนก็ลำบากอยู่แล้ว แต่เกิดเป็นนายคน ต้องลำบากกว่าร้อยเท่า

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) หรือการประกอบการในทางการบริหารนี้ได้มีผู้ให้ความเห็นถึงลำดับขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกัน บางท่านเห็นว่าจะต้องประกอบด้วยการวางแผน (planning) การจัดองค์กร (Organization) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2548, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายของศาสตร์และศิลป์ของการบริหารไว้ว่า นักบริหารในอดีต เชื่อกันว่าการบริหารเป็นศิลป์ ผู้บริหารจะต้องมีประมุขศิลป์ คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ตำรารุ่นเก่า ๆ นิยมเรียกว่า “ประมุขศิลป์” ผู้บริหารหรือผู้ที่เป็นประมุขที่จะนำคนอื่นได้จะต้องมีคุณลักษณะเด่น บุคลิกภาพแตกต่างจากคนอื่นเป็นลักษณะเฉพาะตัว ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษได้ เช่น รูปร่างสูงใหญ่ เสียงดัง บางสังคมเช่น ชาวจีนจะดูลักษณะที่เรียกว่าโหงวเฮ้ง ผู้ที่เป็นบิดามารดาตายลงไป ทายาทโดยสายเลือดก็เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในยุคต่อมาได้ ดังจะเห็นได้จากประเทศเกาหลีเหนือปัจจุบัน อินเดียในอดีตการทำงานกับกลุ่มคน การบริหารจึงเริ่มซับซ้อนและเริ่มมีความยุ่งยากมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องนำศาสตร์หลายศาสตร์มาประยุกต์ใช้อย่างมีศิลป์ จึงจะประสบความสำเร็จได้เพราะต่างคน ต่างเวลา ต่างโอกาสและสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน แม้เป็นผู้บริหารคนเดียวกัน ตัดสินใจเหมือนกันกับอีกโรงเรียนหนึ่งก็อาจจะไม่สำเร็จ

ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารจะใช้ความรู้ความสามารถ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารงาน ซึ่งทักษะทางเทคนิคนี้จะเกิดเพื่อที่จะให้มาเป็นผู้กำหนดกติกาให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) ไม่ใช่ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องทำงานกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าทักษะนี้จะเกี่ยวกับคน ผู้บริหารจะต้องใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3. ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมภายในองค์กรและสามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์การสามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์การให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกันและตลอดจนสามารถที่

จะมองเห็นส่วนด้อยขององค์การที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์การ จะเห็นได้ว่าทักษะนี้จะเกี่ยวกับความสามารถนำมาผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรยึดแนวทางให้ความสำเร็จในการบริหาร จำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ทั้งศิลป์ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีของศาสตร์และบุคลิกภาพของตนเอง นำศาสตร์ไปใช้ให้เหมาะสมกับคนกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่าง ให้ได้วัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกันและผู้ปฏิบัติงานพอใจก็นับว่าผู้บริหารมีทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารเป็นการประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.5 การบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การจัดให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เป็นภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของคณะสงฆ์ เพราะผู้บวชที่เข้ามาในพระพุทธศาสนานั้น บวชเข้ามาเพื่อศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เรียกว่า บวชเรียน โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบให้การสนับสนุนกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาในพระพุทธศาสนาดำเนินตามแนวไตรสิกขา โดยยึดถือพุทธพจน์เป็นหลักมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติ ดำรงรักษาและเผยแพร่พรหมจรรย์ อันเป็นระบบดำเนินชีวิตตามหลักแห่งพระธรรมวินัยโดยอาศัยพระไตรปิฎกเป็นพื้นฐาน และใช้คัมภีร์เพื่ออธิบายความในพระไตรปิฎกเป็นตำราหรือแบบเรียน การศึกษาระบบนี้เรียกว่าการศึกษาพระปริยัติธรรม (มานพ พลไพรินทร์, 2539, หน้า 4 เมื่อพระพุทธศาสนาได้เผยแพร่เข้ามายังประเทศไทยในราวศตวรรษที่ 3 คือ พ.ศ. 303 ชนชาวไทยได้นับถือพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติตลอดมา ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี แม้ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและกรุงธนบุรีเป็นราชธานี การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็ยังเป็นที่นิยมในบรรดาผู้ที่เลื่อมใสพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์การศึกษาพระปริยัติธรรมยังคงเน้นหนักในเรื่อง การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ ทรงเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาทรงส่งเสริมทำนุบำรุงพระศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองตลอดมา จะเห็นได้จากหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏทั้งในเรื่องของโบราณสถานโบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และเอกสารทางวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งล้วนแต่เกิดโดยพระบรมราชูปถัมภ์ทั้งสิ้นในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ทางการศึกษาพระปริยัติธรรมได้เจริญรุ่งเรืองมาก โดยเฉพาะในยุคต้น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากการออกทรงผนวชของพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ จนเป็นประเพณีที่นับถือของชาวพุทธตลอดมาว่าชายไทยที่มีอายุครบ 20 ปี

บริบูรณ์ จะต้องออกบวชแม้การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการก็ให้ความสำคัญกับผู้ที่ผ่านการบวชมาแล้วเป็นต้น โดยเริ่มจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในรูปสถาบันทรงสถาปนามหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งแรกขึ้นที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษดิ์ ในปีพุทธศักราช 2432 เรียกว่า มหาธาตุวิทยาลัย (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางคดีโลกและคดีธรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอนาคต และระยะต่อมาได้เกิดมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งที่ 2 ขึ้น คือ มหามกุฏราชวิทยาลัย (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย) ซึ่งเป็นถาบันการศึกษาของพระสงฆ์ฝ่ายธรรมยุตินิกาย โดยมีโครงการว่าสถาบันศาสนาสองแห่งนี้จะเป็นแหล่งที่พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาทั้งปริยัติธรรมที่มีพระไตรปิฎกเป็นแกนและวิชาชีพชั้นสูงอย่าสมัยใหม่ และต่อมาสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงเริ่มจัดตั้งการศึกษาพระปริยัติธรรมขึ้นอีกระบบหนึ่งเรียกว่า นักธรรม โดยจัดเสริมเข้ากับการศึกษาบาลีแบบเปรียญ โดยสัมพันธ์กันอย่างถูกต้องจะช่วยให้ผู้ศึกษาพัฒนาความสามารถ ในการเข้าถึงสาระแห่งความรู้ในคัมภีร์และนำความรู้ในคัมภีร์ออกมาแสดงและใช้ประโยชน์พร้อมมีทรรศนะที่ลึกและกว้างขวางยิ่งขึ้น สำหรับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น มีมูลเหตุสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาสาขาบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด ซึ่งเป็นแผนกหนึ่งของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และได้เจริญก้าวหน้ามาจนปัจจุบันนี้ สมัยรัชกาลที่ 6 ระบบการศึกษาของรัฐและคณะสงฆ์ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดและการศึกษาของรัฐได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เจริญรุดหน้าอย่างมาก จึงทำให้ค่านิยมในหมู่เยาชนและพระภิกษุสามเณรให้ความสนใจเรียนวิชาการต่าง ๆ ทางโลกมากกว่าวิชาพระปริยัติธรรม

ปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์ นอกจากจะมุ่งเน้นเรื่องการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีแล้ว ยังมุ่งเน้นด้านการศึกษาวิชาสามัญที่เป็นพื้นฐานจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั่ว ๆ ไปด้วย เพราะการที่พระภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระปริยัติธรรมควบคู่ไปกับวิชาสามัญจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น อันมีผลทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนได้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันอีกด้วย กระทรวงศึกษาธิการโดยกรมการศาสนา (ปัจจุบันขึ้นต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะสงฆ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการศึกษาวิชาสามัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการศึกษาของชาติ และ พระพุทธศาสนาสืบไป (ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2545, หน้า 31-32)

2.5.2 รูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รับกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องจาก

การที่มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากการที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาก เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด เปิดทำการสอนสมทบในชั้นตัวประโยคคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ และสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุสามเณรมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลี แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวงสมัยนั้นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินธโร) จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นโดยมีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามัญและปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศให้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดตั้งขึ้น แต่ว่าการศึกษาระบบใหม่ไม่เป็นที่นิยมของผู้เรียนพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่เรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (พระราชวรมุนี, 2536, หน้า 335) เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน และแก้ไขปัญหาความสับสนในการศึกษาของคณะสงฆ์ ข้อเรียกร้องของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่เสนอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดสอนสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร กระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 โดยประสงค์ที่จะให้ศึกษาดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายอาณาจักรกล่าวคือ ศาสนาได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวาง ประพฤติชอบในขณะดำรงอยู่ในสมณเพศ หรือแม้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศ ชาติได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้โรงเรียนพระ

ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงได้ก่อตั้งขึ้น และกระจายอยู่ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศซึ่งเป็นที่นิยมของพระภิกษุสามเณร ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง ปัจจุบันแนวโน้มที่จะมากขึ้นเป็นลำดับ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 1)

2.5.3 การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ จัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณรที่จะศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา (กมล รอดคล้าย, 2532, หน้า 26)

หลักสูตรที่ จัดขึ้นจบได้ในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อมุ่งให้พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสมณเพศช่วยให้มีความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรมปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ มุ่งให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาในระดับสูงขึ้นโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยรับพระภิกษุสามเณรที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง โดยการดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะการบริหารโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นองค์การหลักที่ควบคุมส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้อยู่ในความปกครองของคณะสงฆ์ เช่น ให้เจ้าคณะจังหวัดมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในระดับจังหวัด และเจ้าคณะอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในระดับอำเภอ มีเจ้าอาวาสเป็นเจ้าสำนักเรียนของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในแต่ละวัด โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองศาสนศึกษา สำนักนายกรัฐมนตรีและด้วยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ วัดที่สามารถจัดตั้งโรงเรียนได้ต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่เพียงอนุมัติการจัดตั้งและให้การส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาคือ นายกรัฐมนตรี สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนาศึกษา สำนักพุทธศาสนาจังหวัด สำหรับหน่วยงานที่ให้ความสนับสนุนด้านวิชาการ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมได้แก่ สำนักพุทธศาสนาจังหวัด (กรมการศาสนา, 2546, หน้า 16-17)

ตามธรรมนูญโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพราะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยตรง ซึ่งจัดแบ่งไว้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคลากร
4. การบริหารงานทั่วไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 17)

2.5.4 การบริหารงานวิชาการ

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

กมล ธิโสภา (2525, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

กมล ภู่ประเสริฐ (2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการหมายถึงการบริหารจัดการทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญและสนใจการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก

ความสำคัญการบริหารงานวิชาการ

ธเนศ คิดรุ่งเรือง (2539, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาว่า เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารวิชาการ จึงเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า 20) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 15 ประการคือ

1. การวางแผนการบริหารงานวิชาการ
2. การวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
5. การพัฒนาคุณภาพครู
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การจัดหาสื่อ เอกสารและสิ่งพิมพ์
9. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
10. การนิเทศการศึกษา
11. การแนะแนวการศึกษา
12. การทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
13. การเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการแก่ บุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
14. การส่งเสริมและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
15. การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล ประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

กมล ธิโสภา (2525, หน้า 82) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 7 ประการคือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดแผนการเรียน
3. การจัดตารางเรียน
4. การจัดครูเข้าสอน

5. การจัดกลุ่มการเรียน

6. การจัดสอนซ่อมเสริม

7. การประเมินผลการเรียน

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 32) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 9 ประการคือ

1. การทำแผนบริหารงานวิชาการ

2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

3. การจัดกลุ่มการเรียน

4. การจัดตารางสอน

5. การจัดครูสอนแทน

6. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้กับการเรียนการสอน

7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

8. การจัดกิจกรรมสร้างเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

9. การวัดผลประเมินผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนการบริหารงานวิชาการ การวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยค้นคว้าการตรวจเยี่ยมและการนิเทศ การปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชน องค์กรการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.5.5 การบริหารงานงบประมาณ

ความหมายการบริหารงานงบประมาณ

ไตรณรงค์ สัจพันโรจน์ (2543, หน้า 251) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการเงิน การทำบัญชี การรับ การเบิกจ่าย การควบคุมเกี่ยวกับการเงิน ตลอดถึงการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน

สุทธิ ทองประเสริฐ (2549, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงิน การจัดเตรียมใบเสร็จเงิน การเก็บหลักฐานการเงิน การรับเงินการดูแลรักษาเงินสดให้ถูกต้องเพื่อส่งมอบกรรมการเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบใบสำคัญและหลักฐานรับจ่ายเงินทุกประเภท

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหมายการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการวางแผนการรับ การเก็บรักษา และการจัดทำเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตามระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างครบถ้วนตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

ความสำคัญการบริหารงานงบประมาณ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2547, หน้า 97) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารการเงินและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายและการควบคุมเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบและหลักเกณฑ์

หวน พินธุพันธ์ (2528, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการควบคุมเงินของโรงเรียน รวมทั้งการจัดหารายได้จากกิจกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2546, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับเงิน เช่น การวางแผนการเงิน การรับเงิน การเบิกจ่าย การทำบัญชีตลอดถึงการควบคุมและการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนเพื่อป้องกันการทุจริตต่าง ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษามีความสำพันธ์กันและเกี่ยวข้องกับการบริหารทุก ๆ ด้าน เพราะการบริหารงบประมาณเป็นตัวช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลงานเป็นหลัก เพื่อผลประโยชน์และคุณภาพต่อผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า 21-22) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณที่จำเป็นต้องปฏิบัติในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ 8 ประการคือ

1. การวางแผนบริหารงบประมาณ
2. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
3. การจัดสรรงบประมาณ
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การทำหลักฐานเบิกจ่ายเงิน
6. การบริหารพัสดุ
7. การติดตาม ตรวจสอบ การวัดผลประเมินผลการบริหารงบประมาณ
8. การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

ประสพ ชั้นอินทร์งาม (2539, หน้า 3) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงบประมาณที่จำเป็นต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 8 ประการคือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การโอนงบประมาณและรายจ่าย
4. การควบคุมงบประมาณ
5. เงินสวัสดิการและค่าตอบแทน
6. เงินนอกงบประมาณ
7. การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงบประมาณ
8. การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 32) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณที่จำเป็นต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 10 ประการคือ

1. การวางแผนบริหารงบประมาณ
2. การทำแผนเสนอของบประมาณ
3. ทำหลักฐานการเงินและบัญชี
4. การรับเงิน
5. การเบิกจ่ายเงิน
6. การจัดซื้อ จัดจ้าง
7. การทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ
8. บำรุงรักษาและปรับปรุงพัสดุ
9. การระดมทรัพยากร
10. การวัดผล ประเมินผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนบริหารงบประมาณ การจัดทำเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ เงินสวัสดิการและค่าตอบแทน การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษาการบริหารการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อ จัดจ้าง การทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การควบคุมงบประมาณ การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล ประเมินผลการบริหารงบประมาณ การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง ขอบข่ายเหล่านี้ ถือว่าเป็นงานหลักสำหรับผู้บริหารงบประมาณ

2.5.6 การบริหารงานบุคลากร

ความหมายการบริหารงานบุคลากร

สุกิจ จุลละนันท์ (2542, หน้า 102) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมพงษ์ เกษมสิน (2547, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร นับตั้งแต่การจัดสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน การดูแลรักษา จนกระทั่งพ้นจากองค์กรหรือหน่วยงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหมายการบริหารงานบุคลากร คือการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ จนกระทั่งพ้นจากองค์กรหรือหน่วยงาน

ความสำคัญการบริหารงานบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2545, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร เป็นการใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัตถุน้อยที่สุด และให้คนทุกคนมีความสุขและมีความพอใจในการทำงานมากที่สุด การบริหารบุคลากรเป็นเรื่องซับซ้อนยิ่ง เพราะคนนั้นเป็นพลวัตร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการมีรัก โลภ โกรธ หลง ฯลฯ แตกต่างกันออกไปตามลักษณะและสถานะของแต่ละคน ไม่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์ได้ตายตัว เพราะฉะนั้นถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าในหลักการบริหารบุคลากรที่ถูกต้องแล้ว จะทำให้การใช้บุคลากรในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความขัดแย้งขึ้นได้

สุกิจ จุลละนันท์ (2542, หน้า 124) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารบุคลากรจะส่งผลต่อส่วนต่างๆ ขององค์กรและนำไปสู่การบรรลุวัตประสงค์ขององค์กรในที่สุด

กิตติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร เป็นการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคการจัดการ หรือเครื่องจักกลก็ตามคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะปัจจัยอื่น ๆ จะดำเนินไปได้ด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนทั้งสิ้นถ้าจัดสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ผลของงานก็ไม่สำเร็จเท่าที่ควร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ คุณภาพ และความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรการศึกษาทั้งนั้น หากบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษามีประสิทธิภาพแล้ว ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป สภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ไม่ว่า

ปัญหาขาดคนทำงาน บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีการนัดหยุดงานต่าง ๆ ล้วนแต่มีสาเหตุมาจาคนทั้งนั้น ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจหลักการบริหารบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง จึงจะช่วยพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

ขอบข่ายการบริหารบุคลากร

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า.23 – 24) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารบุคลากร สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ 7 ประการคือ

1. การวางแผนบริหารบุคคล
2. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
4. การมีวินัยและการรักษาวินัย
5. การสร้างขวัญและให้กำลังใจ
6. การประเมินผลและวัดผลการบริหารบุคลากร
7. การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงบุคลากร

ศรีธร สุวรรณ (2541, หน้า 32) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารบุคลากรที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 8 ประการคือ

1. การวางแผนกำลังคนหรือการจัดอัตรากำลังคน
2. การรับบุคลากรเข้าทำงานเมื่อโรงเรียนมีตำแหน่ง
3. การคัดเลือกบุคลากร
4. การนำบุคลากรเข้าสู่งาน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การประเมินบุคลากร
7. การตอบแทนบุคลากรในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ฯลฯ
8. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2547, หน้า 6) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารบุคลากรที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 5 ประการคือ

1. แบ่งหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรแต่ละคน
2. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นที่เข้าใจแก่บุคลากรทุกคน
3. การทำงานให้บุคลากรรักอาชีพและองค์กรของตนเอง
4. การปกครองให้ทุกคนได้รับความสุข ความเป็นธรรม ความเสมอภาค
5. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่าย

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 32) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารบุคลากรที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 7 ประการคือ

1. การทำแผนบริหารบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจัดสรรหาบุคลากร
4. การสร้างขวัญและให้กำลังใจ
5. การมอบหมายงานตามความสามารถ
6. การถอดถอนและบรรจุแต่งตั้ง
7. ติดตามตรวจสอบและประเมินผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคลากร คือ การวางแผนบริหารบุคลากรการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรแต่ละคน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นที่เข้าใจแก่บุคลากรทุกคน การทำงานให้บุคลากรรักอาชีพและองค์กรของตนเอง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การบำรุงขวัญกำลังใจ การประเมินผลและวัดผลการบริหารบุคคล การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

2.5.7 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ความหมายการบริหารงานทั่วไป

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการวางแผนบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานธุรการ การเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ การติดตาม ตรวจสอบ วัดผลประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหมายการบริหารงานทั่วไป คือการบริหารกิจกรรมทุกชนิดหรือทุก ๆ ด้าน ในสถานศึกษาหรือโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในวิชาการต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

อย่างมีความสุข เหมาะสมกับอัตภาพและสถานะภาพความเป็นอยู่ และสามารถช่วยเหลือเพื่อนบ้านตลอดถึงสังคมได้

ความสำคัญการบริหารงานทั่วไป

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2524, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือโรงเรียน เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงเรียนที่เดียว เพราะการบริหารงานทั่วไปทุก ๆ ด้าน เป็นการตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียนที่ทำการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งนั้น จุดมุ่งหมายของการบริหารทั่วไปก็เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีหรือวิชาการที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารงานทั่วไป จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพประการใดนั้น ก็ต่อเมื่อผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความสำคัญแก่การบริหารงานทั่วไปและเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป ตระหนักถึงหน้าที่ของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนอย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุกๆ ด้าน ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานการศึกษา ทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไป เพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า 24-25) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ 15 ประการคือ

1. การวางแผนบริหารงานทั่วไป
2. การดำเนินงานธุรการ
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
4. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

8. การจัดทำสำมะโนนักเรียน

9. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

10. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

11. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

12. งานบริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวก

13. การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน

14. การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล ประเมินผลการบริหารงานทั่วไป

15. การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

กรมสามัญศึกษา (2546, หน้า 32) ได้จำแนกขอบข่ายการบริหารทั่วไปที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 13 ประการคือ

1. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายโรงเรียน

2. การจัดองค์กร

3. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

4. การดำเนินธุรการ

5. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

6. การดูแลอาคารสถานที่

7. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

8. การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน

9. การทำทะเบียนนักเรียน

10. การประชาสัมพันธ์

11. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

12. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน

13. การประเมินผลงานการบริหารงานทั่วไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ตามที่นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษาจำแนกไว้นั้นคือ การวางแผนบริหารทั่วงานไป การจัดองค์กร การดำเนินธุรการการพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบนอก

ระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล ประเมินผลการบริหารงานทั่วไป การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง

2.5.8 ปัญหาการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

มนัส ภาคภูมิและคณะ (2554, หน้า 73 – 75) ได้กล่าวถึงปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมาประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารหลายด้าน ทั้งนี้เพราะสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ อันเป็นองค์กรหลักที่ควบคุม ส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์โดยตรง แล้วฝากการบริหารการศึกษาไว้กับการปกครองของคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจะมีอำนาจในการดำเนินงานทุกๆ อย่างทำให้เกิดปัญหาและอุประสรรค์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากทางราชการทั้งทางด้านการจัดการและวางแผนในการพัฒนา เช่น แผนพัฒนาการบริหาร แผนพัฒนาหลักสูตร แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

2. ปัญหาการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังส่วนภูมิภาค เช่น ศึกษาธิการจังหวัดไม่ทราบเรื่องเกี่ยวกับโรงเรียนประเภทนี้เลย

3. ขาดงบประมาณดำเนินงานด้านบุคลากร วิชาการ ห้องสมุด ฯลฯ และทางกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต้องแก้ไขเร่งด่วน คือ ค่าจ้างและสวัสดิการแก่ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานที่เป็นฆราวาส

4. งบประมาณด้านอัตราเงินเดือน ผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ผู้จัดการ 3,850 บาท ครูใหญ่ 3,300 บาท อาจารย์ใหญ่ 5,350 บาท ผู้อำนวยการ 9,360 บาท ส่วนผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ทะเบียนและวัดผล วิชาการและธุรการจะต้องมีอัตราเงินเดือนอย่างน้อย เดือนละ 3,500 บาท / 1 ตำแหน่ง

5. งบประมาณอุดหนุนด้านอัตราเงินเดือนครูที่สอนประจำรายวิชาต่าง ๆ ทั้งบังคับและเลือกเดือนละอย่างน้อย 3,000 บาท / 1 ตำแหน่ง

6. เงินงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองต่าง ๆ เช่นกระดาษโรเนียว กระดาษไข หมึกโรเนียว ซอล์ก ฯลฯ เฉลี่ยนักเรียนรูปละ 150 บาท / ปีการศึกษา

7. งบประมาณสนับสนุนด้านจัดทำห้องสมุดโรงเรียนและงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เครื่องใช้ในโรงเรียนทุก ๆ ฝ่าย เช่น โต๊ะครู โต๊ะนักเรียน ตู้ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องโรเนียว กระดาน ฯลฯ เฉลี่ยนักเรียนรูปละ 60 บาท / ปีการศึกษา

8. งบประมาณสำหรับผลิตสื่อการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา เฉลี่ยรูปละ100 บาท / ปีการศึกษา

9. งบประมาณสำหรับการประชุมสัมมนาอบรมผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ครูสอนทุก ๆ วิชา เฉลี่ยโรงเรียนละ 5,000 บาท / 1 ปี

ปิยะ ใจชุ่ม (2551, หน้า 75) กล่าวว่า "อุปสรรคปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ โรงเรียนมีภารกิจมากเกินไป จึงไม่สามารถให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในทุกด้านได้อย่างเต็มที่ได้ ยิ่งครูจำเป็นจะต้องจัดแผนการสอนที่ต้องสอดแทรกพุทธธรรมซึ่งครูส่วนมากจะขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนนี้ จึงเป็นภาระหนักสำหรับครู อีกทั้งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังขาดความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยังขาดการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนให้รับรู้และปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกประการหนึ่งคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนปริยัติธรรมแก่บุคลากร"

ปราโมทย์ จิรธรรม (2551, หน้า 52) กล่าวว่า "ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติ พบว่า โรงเรียนขาดครูพระ วิทยากรและบุคลากรที่มีทักษะทางศาสนพิธีมาให้ความรู้แก่นักเรียน อีกทั้งครูและพระวิทยากรที่มาช่วยสอนไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง และการประสาน ประโยชน์จากทุกฝ่ายมีน้อย โรงเรียนมีภาระงานโครงการอื่น ๆ มากมาย และมีกิจกรรมมากมาย จึงมีเวลาสำหรับโครงการโรงเรียน วิถีพุทธไม่เต็มที่ ในด้านการวัดการประเมิน โรงเรียนขาดการนิเทศติดตามและการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในด้าน ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน และที่สำคัญคือขาดงบประมาณในการส่งเสริมในการการจัดกิจกรรม"

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธนั้นมีอุปสรรคปัญหาอยู่ทุกด้าน แต่โดยส่วนมากคือ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่สูงกว่า ที่จะให้งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนวิถีพุทธส่วนมากจะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้เรียน และต้องใช้งบประมาณจำนวนไม่น้อย หากขาดงบประมาณสนับสนุนแล้วการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ จันทร์คำ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาโรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" พบว่า ครูต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การเตรียมการสอนการเลือกใช้การจัดทำสื่อ การวัดผลประเมินผลเทคนิคการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กส่วนวิธีพัฒนาครูนั้นต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการและด้านสื่อการเรียนการสอน ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระชัย ไชยประคอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่" พบว่า การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิด และวิสัยทัศน์ของครูผู้สอนส่วนมากได้รับการพัฒนา โดยวิธี การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนปัญหาที่สำคัญ คือ ครูขาดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน การสื่อสารจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับครูมีน้อยมาก ครูที่เข้ารับการอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง วิทยากรที่มาให้ความรู้ยังไม่มีคุณภาพและด้านตัวครูเองยังไม่มีความกระตือรือร้นไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แนวทางการดำเนินงาน คือ โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงเรื่องส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครู จัดระบบสื่อสารให้รวดเร็วเป็นปัจจุบันจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและตัวครูเองพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอน พบว่าแนวทางการดำเนินงาน คือ จัดประชุม อบรม สร้างขวัญกำลังใจ มีการนิเทศติดตามและให้คำแนะนำอย่างจริงจังต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากจะใช้การประชุมอบรมสัมมนาและการติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อต่าง ๆ ปัญหาที่สำคัญ คือ การสื่อสารล่าช้าข้อมูลไม่ชัดเจน วิทยากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและหา วิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ที่เก่งระดับมืออาชีพ การใช้ทักษะในการบริหารส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อย ในทักษะการเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง

เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่" พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการเขียนแผนการสอนในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นและการเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม รวมทั้งบูรณาการหลักการและทฤษฎีวิธีการวัดผลและประเมินผลการวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและเทคนิคการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

วีระพงษ์ เทียมวงษ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์" พบว่า

1. ปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนการศึกษาพิเศษที่ผ่านการอบรมและครูผู้สอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีปัญหาในระดับมาก คือ ด้านการประสานงาน ด้านที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหาร

2.แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนการศึกษาพิเศษที่ผ่านการอบรม และครูผู้สอนโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่เห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนา 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านการบริหารผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาพิเศษ ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และเงิน พ.ค.ศ. เพิ่มขึ้นและให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาพิเศษ ด้านการจัดการเรียนการสอนทำแผนการสอนเด็กพร้อมคู่มือครูสำหรับใช้สอนเด็ก จัดเตรียมความพร้อมและฟื้นฟูสมรรถภาพนักเรียนทุกคนและสนับสนุนให้บุคลากรใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านสภาพแวดล้อม จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับการให้บริการเด็กที่มีความต้องการพิเศษปรับปรุงอาคารเรียนและอาคารประกอบไม่ให้เป็นอุปสรรคในการเรียนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และจัดห้องเสริมวิชาการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ลำพูน เขต 2” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารงานบุคคลได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่งานเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา สำหรับความต้องการรูปแบบกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าด้านการบริหารงานวิชาการส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารงบประมาณทุกขอบข่ายและภารกิจผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนด้านการบริหารงานบุคคลทุกขอบข่ายและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการการพัฒนาโดยวิธีการสัมมนา สำหรับการบริหารงานทั่วไปพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งมีค่าความถี่ใกล้เคียงกับการพัฒนาโดยวิธีการสัมมนา

สิริณา เมธาธราธิป (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้ 1. ด้านวิชาการ มีความต้องการมากที่สุดในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่ทำการสอน 2. ด้านทักษะวิชาชีพ มีความต้องการมากในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียน (มากกว่าการลงโทษ)

สำหรับความต้องการพัฒนาของครู คือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนตลอดจนการบำรุงรักษาสื่อ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ด้านการศึกษาต่อในระดับสูงและด้านการเตรียมแผนการสอนส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากรต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายและการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ส่วนปัญหาการพัฒนาครูพบว่าบุคลากรต้องทำงานด้านเอกสาร งบประมาณมีจำนวนจำกัด ขาดความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู ข้อเสนอแนะคือควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดมีการประชุมกลุ่มโรงเรียนเอกชนและควรจัดให้มีบุคลากรนั่งทำงานด้วยกันตามสาขาวิชาที่สอน

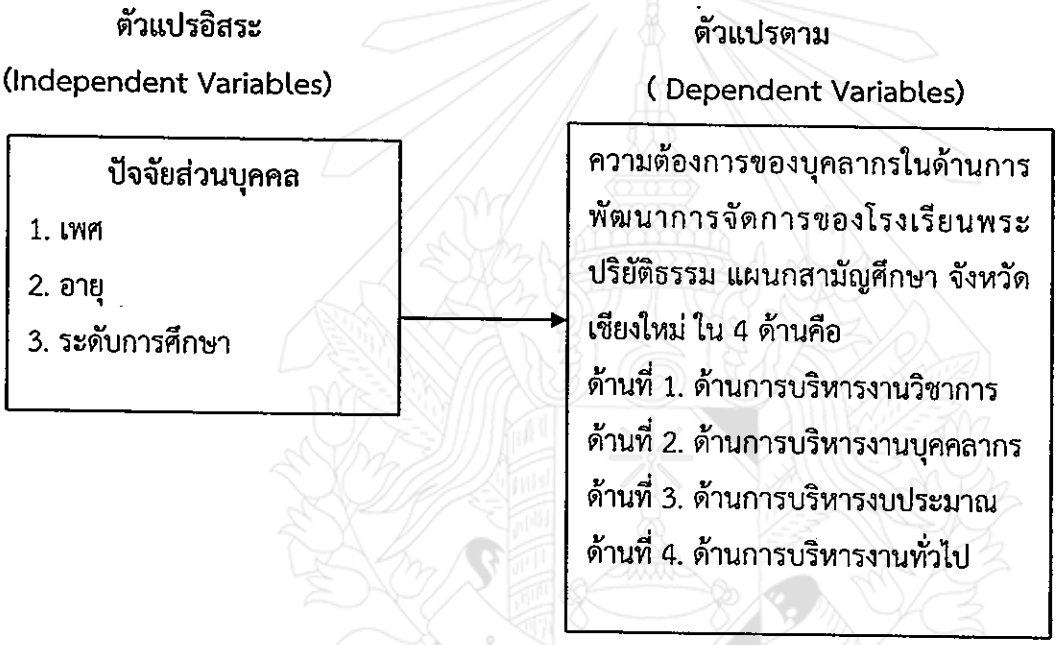
หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ ปานกลาง และ การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

พาสนา กิจถาวร (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของคณะสงฆ์ในเรื่องการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" พบปัญหาและอุปสรรค์ในการดำเนินงานการศึกษาของคณะสงฆ์ ดังนี้ ด้านวิชาการ การวางแผนพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ไม่ต่อเนื่อง ไม่ชัดเจนขาดการนิเทศการสอน การตรวจสอบ ติดตามผล และประเมินผล ด้านงบประมาณ รัฐไม่ต้องการรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา จึงได้ปล่อยให้คณะสงฆ์และราษฎรในแต่ละท้องถิ่นรับภาระในการทะนุบำรุงเอง ด้านบุคลากร บทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในฐานะที่เป็นครูไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเจริญทางด้านวิชาการสมัยใหม่ได้ และพระภิกษุสงฆ์ในฐานะผู้บริหารการศึกษาไม่สามารถที่จะรับผิดชอบในด้านบริหารการศึกษาสมัยใหม่ได้ ด้านบริหารทั่วไป อาคารเรียนไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนขาดทุนการศึกษา และตำราเรียน ขาดแคลนห้องพยาบาล บุคลากร เวชภัณฑ์ น้ำดื่ม น้ำใช้ ขาดพื้นที่สำหรับพักผ่อน ไม่มีสถานที่จัดกิจกรรม และสภาพแวดล้อมแออัด

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรในด้านการพัฒนาการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ได้ยกมากล่าวแล้วข้างต้น แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ **มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา** (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 23) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ภาพที่ 2-1 แผนภูมิที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความ ต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาการจัดการของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่"ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในด้านการพัฒนาการจัดการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวในการวิจัย มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผล

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวนทั้งหมด 320 คน

3.1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขต จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยนำประชากรทั้งหมดมาเทียบสัดส่วนจากตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 40 – 41) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Ramdom Sampling) ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยได้แบ่งบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ออกเป็น 21 ชั้น โดยแบ่งตามชื่อโรงเรียน ซึ่งมีอยู่ จำนวน 21 โรงเรียน คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเมือง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสารภี โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอหางดง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันป่าตอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอจอมทอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แจ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฮอด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยเต่า

โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่วาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสะเมิง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่ริม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยสะเก็ด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันทราย โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอพร้าว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แตง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเชียงดาว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเวียงแหง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฝาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอไชยปราการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่อาย และโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยเหล่อ

3.2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 175 คน

3.2.3 ผู้วิจัยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นแบบสัดส่วน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Nagtalon

สูตร $n_1 = \frac{nN_1}{N}$

กำหนดให้ n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับชั้น

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N_1 = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนที่เท่ากันในแต่ละกลุ่มจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในเขตจังหวัดเชียงใหม่

ที่	อำเภอ	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	เมืองเชียงใหม่	122	$\frac{175(123)}{320} = 66.71 \approx 67$
2	สารภี	9	$\frac{175(6)}{320} = 4.92 \approx 5$
3	หางดง	9	$\frac{175(9)}{320} = 4.92 \approx 5$
4	สันป่าตอง	6	$\frac{175(6)}{320} = 3.28 \approx 3$
5	จอมทอง	7	$\frac{175(7)}{320} = 3.82 \approx 4$
6	แม่แจ่ม	11	$\frac{175(11)}{320} = 6.01 \approx 6$
7	ฮอด	16	$\frac{175(16)}{320} = 8.75 \approx 9$
8	ดอยเต่า	6	$\frac{175(6)}{320} = 3.28 \approx 3$

9	แม่วาง	8	$\frac{175(8)}{320}=4.37 \approx 4$
10	สะเมิง	5	$\frac{175(5)}{320}=2.73 \approx 3$
11	แม่ริม	14	$\frac{175(14)}{320}=7.65 \approx 8$
12	ดอยสะเก็ด	7	$\frac{175(7)}{320}=3.82 \approx 4$
13	สันทราย	8	$\frac{175(8)}{320}=4.37 \approx 4$
14	พร้าว	8	$\frac{175(8)}{320}=4.37 \approx 4$
15	แม่แตง	11	$\frac{175(11)}{320}=6.01 \approx 6$
16	เชียงดาว	4	$\frac{175(4)}{320}=2.18 \approx 2$
17	เวียงแหง	10	$\frac{175(10)}{320}=5.46 \approx 5$
18	ฝาง	23	$\frac{175(23)}{320}=12.57 \approx 13$
19	ไชยปราการ	11	$\frac{175(11)}{320}=6.01 \approx 6$
20	แม่อาย	11	$\frac{175(11)}{320}=6.01 \approx 6$
21	ดอยหล่อ	14	$\frac{175(14)}{320}=7.65 \approx 8$
	รวม	320	175

3.2.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling without Replacement) ตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้บุคลากรตามตารางที่ได้กำหนดไว้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบรายการ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในด้านการพัฒนาการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ รวม 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นโดยได้นำเอาแนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนปริยัติธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประเมินค่าใน 5 ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความต้องการน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 41)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความต้องการพัฒนาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระตามความรู้สึกและมุมมองส่วนตัว

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.4.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

3.4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.3 นำผลการศึกษาจาก 2 ข้อข้างต้น มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

1. พระวุฒิธรรมาภิวัฒน์, ผศ.ดร.
   วุฒิทางการศึกษา พธ.บ., กศ.ม.(บริหารการศึกษา)
   ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตล้านนา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล
   วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง
   วุฒิทางการศึกษา กศ.บ. อ.ม. (บาลี-สันสกฤต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะนั้น แล้วนำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of consistency : IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.88-1.00

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาของแบบสอบถาม และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.87

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนที่ 6 มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวางแผนและปฏิบัติการดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา เพื่อยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียน

ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 175 ฉบับ

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา นำมาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอแบบความเรียง

3.6.2 ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สำหรับปัจจัยที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้ค่า t-test และใช้ค่า F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการพัฒนาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ นำมาเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอแบบบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัยอยู่ 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 175 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ สำหรับตอบปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

p แทน ความน่าจะเป็น

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	48.00
หญิง	91	52.00
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 175 คน จำแนกเป็นเพศชาย 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และเพศหญิง 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 31 ปี	43	24.58
อายุ 31-40 ปี	73	41.71
อายุ 41-50 ปี	43	24.57
อายุ 51-60 ปี	16	9.14
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอายุ 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 และน้อยที่สุดมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	12.58
ปริญญาตรี	108	61.71
สูงกว่าปริญญาตรี	45	25.71
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58

ตอนที่ 2 ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ที่	ความต้องการของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	.44	มาก	1
2	ด้านการบริหารงานบุคลากร	3.90	.42	มาก	2
3	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.18	.35	ปานกลาง	4
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.71	.45	มาก	3
	รวม	3.74	.41	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริการวิชาการ

ที่	ความต้องการด้านการบริหารวิชาการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544	4.18	.72	มาก	6
2	เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	.69	มาก	2
3	เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน	4.23	.66	มาก	5
4	เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลนักเรียน	4.27	.74	มาก	4
5	เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน	4.34	.70	มาก	3
6	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.62	.58	มากที่สุด	1
7	ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน	3.17	.67	ปานกลาง	7
	รวม	4.17	.44	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือข้อที่ 2 เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 7 ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร

ที่	ด้านการบริหารงานบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.81	.60	มาก	4
2	ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ	3.54	.71	มาก	8
3	ต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน	3.76	.75	มาก	6
4	ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.80	.73	มาก	5
5	ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้	3.74	.71	มาก	7
6	ต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาที่สอน	4.18	.74	มาก	2
7	ต้องการทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต	4.11	.75	มาก	3
8	ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	.76	มาก	1
	รวม	3.90	.42	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ 8 ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือข้อที่ 6 ต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาที่สอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณ

ที่	ด้านการบริหารงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	3.14	.50	ปานกลาง	4
2	การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ	3.07	.66	ปานกลาง	7
3	ต้องการให้รัฐจัดเงินอุดหนุนให้สถานศึกษาอย่างเพียงพอ	3.14	.50	ปานกลาง	4
4	ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ	3.22	.55	ปานกลาง	1
5	ต้องการให้สถานศึกษาให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.14	.66	ปานกลาง	3
6	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	3.12	.54	ปานกลาง	6
7	สถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณการศึกษาดู	3.21	.54	ปานกลาง	2
8	งานสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณการซ่อมบำรุง เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.12	.68	ปานกลาง	5
	รวม	3.18	.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ 4 ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ รองลงมา คือข้อที่ 7 สถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณการศึกษาดูงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	4.16	.74	มาก	6
2	ทักษะเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการ	4.37	.71	มาก	2
3	ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียน	4.21	.68	มาก	4
4	ทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อและการบำรุงรักษาสื่อครุภัณฑ์ทางการศึกษา	4.18	.74	มาก	5
5	ต้องการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.33	.70	มาก	3
6	ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา	4.81	.40	มากที่สุด	1
7	ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.15	.66	ปานกลาง	7
	รวม	3.71	.45	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ข้อที่ 6 ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา รองลงมาคือข้อที่ 2 ทักษะเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 7 ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งมีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา มี 4 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ (2) ด้านการบริหารงานบุคลากร (3) ด้านการบริหารงบประมาณ และ (4) ด้านการบริหารทั่วไป มีผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-9 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ที่	ความต้องการของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	.47	.05	.96
2	ด้านการบริหารงานบุคลากร	3.87	.40	-2.29	0.02*
3	ด้านการบริหารงบประมาณ	3.15	.36	-3.20	.75
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.17	.45	.51	.61
	รวม	3.74	.41	-1.55	.12

จากตารางที่ 4-9 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ที่	ความต้องการของบุคลากร	SS	Df	MS	F	p-value
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	19.89	97	.29	.40	.75
2	ด้านการบริหารงานบุคลากร	16.92	97	.65	2.89	0.04*
3	ด้านการบริหารงบประมาณ	11.61	97	.16	.35	.79
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	18.38	97	.22	.13	.94
	รวม	8.86	97	.12	.36	.78

จากตารางที่ 4-10 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ความต้องการของบุคลากร	SS	Df	MS	F	p-value
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	19.89	97	.47	1.34	.27
2	ด้านการบริหารงานบุคลากร	16.92	97	.87	4.34	.02*
3	ด้านการบริหารงบประมาณ	11.60	97	.30	1.49	.23
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	18.38	97	.42	1.24	.29
	รวม	8.86	97	.12	.54	.59

จากตารางที่ 4-11 พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1.บุคลากรส่วนมากยังไม่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน	15	1.อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	12
2.สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน	11	2.จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของนักเรียน	8
3.การวัดผลประเมินผลยังไม่ชัดเจน	7	3.อบรมให้ความรู้ไนเรื่องการวัดผลประเมินผลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	5
4.บุคลากรไม่มีความรู้ในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน	5	4.อบรมให้ความรู้เรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	4

จากตารางที่ 4-12 พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ บุคลากรส่วนมากยังไม่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน มากที่สุด จำนวน 15 คน รองลงมาคือ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน จำนวน 11 คน และอันดับที่ 3 คือ การวัดผลประเมินผลยังไม่ชัดเจน จำนวน 7 คน

บุคลากรได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 คน รองลงมาคือ จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของนักเรียน จำนวน 8 คน และอบรมให้ความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคลากร	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1.บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพและขาดเทคนิคในการสอน	10	1.ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นครูมืออาชีพ	9
2.บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ	8	2.ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้พร้อมลงมือปฏิบัติในเรื่องของสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	8
3.บุคลากรยังขาดความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย	5	3.ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง	3

จากตารางที่ 4-13 พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร คือ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพและขาดเทคนิคในการสอน มากที่สุด จำนวน 10 คน รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้พร้อมลงมือปฏิบัติในเรื่องของสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 8 คน และอันดับที่ 3 คือ บุคลากรยังขาดความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 5 คน

บุคลากรได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นครูมืออาชีพ จำนวน 9 คน รองลงมาคือ ควรจัดให้ครูได้ไปเข้าค่ายอบรมเรื่องการทำสมาธิ จำนวน 8 คน และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนและชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณ

ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามวุฒิตามสาระการเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	12	1.ควรมีการจัดหาครูที่มีความรู้ประสบการณ์ตรงตามสาระโดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง	10
2.บุคลากรยังขาดการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง เช่นการศึกษาต่อฯลฯ	10	2.ควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	8
3.ขาดงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอน	6	3.ควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4

จากตารางที่ 4-14 พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณ คือ รัฐบาลควรจัดสรรครูให้มีคุณสมบัติตรงตามวุฒิ ตามสาระการเรียนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มากที่สุด จำนวน 12 คน รองลงมาคือ บุคลากรยังขาดการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง เช่นการศึกษาต่อฯลฯ จำนวน 10 คน และอันดับที่ 3 คือ ขาดงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอน จำนวน 6 คน

บุคลากรได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรมีการจัดหาครูที่มีความรู้ประสบการณ์ตรงตามสาระโดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง จำนวน 10 คน รองลงมาคือ ควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 คน และควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1.บุคลากรยังขาดทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศการศึกษา	8	1.ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ในเรื่องของสาระสนเทศการศึกษาแก่บุคลากร	5
2.การบริหารงานของสถานศึกษาส่วนมากยังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน	5	2.ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน วัด และชุมชน อย่างต่อเนื่อง	4

จากตารางที่ 4-15 พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป คือ บุคลากรยังขาดทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศการศึกษา มากที่สุด จำนวน 8 คน รองลงมาคือ การบริหารงานของสถานศึกษาส่วนมากยังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน จำนวน 5 คน

บุคลากรได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ในเรื่องของสาระสนเทศการศึกษาแก่บุคลากร จำนวน 5 คน และควรจัดให้มีกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน วัด และชุมชน อย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 คน ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ครูที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 21 โรงเรียน คือโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเมือง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสารภี โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอหางดง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันป่าตอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอจอมทอง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แจ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฮอด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยเต่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่วาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสะเมิง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่ริม โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยสะเก็ด โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอสันทราย โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอพร้าว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่แตง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเชียงดาว โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเวียงแหง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอฝาง โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอไชยปราการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอแม่อาย และโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอดอยเหล่อ จำนวนรวมทั้งสิ้น 320 คน และได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และนำไปคิดสัดส่วนต่อบุคลากรจำนวน 21 โรงเรียนตามชื่อโรงเรียนในอำเภอ และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีจำนวน 39 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และเป็นแบบสอบถามลักษณะ

แบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือข้อที่ 2 เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 7 ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน

2) ด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ 8 ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือข้อที่ 6 ต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาที่สอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ

3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่

ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ 4 ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ รองลงมา คือข้อที่ 7 สถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณการศึกษาดูงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ

4) **ด้านการบริหารงานทั่วไป** พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ข้อที่ 6 ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา รองลงมาคือข้อที่ 2 ทักษะเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 7 ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

5.1.3 **ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย**

ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มี **เพศต่างกัน** มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน **ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน** เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป **ไม่แตกต่างกัน** ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากร **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มี **อายุต่างกัน** มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน **ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน** เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป **ไม่แตกต่างกัน** ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากร **แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ครูที่มี **ระดับการศึกษาต่างกัน** มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกัน **ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน** เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป **ไม่แตกต่างกัน** ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากร **แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า บุคลกรมีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เพราะไม่เป็นไปตามนัยทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เรียงตามลำดับตามรายด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า

1. บุคลากรส่วนมากยังไม่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพได้อย่างชัดเจน
2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน
3. การวัดผลประเมินผลยังไม่ชัดเจน
4. บุคลากรไม่มีความรู้ในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

1. อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของนักเรียน
3. อบรมให้ความรู้ในเรื่องการวัดผลประเมินผลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. อบรมให้ความรู้เรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า

1. บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพและขาดเทคนิคในการสอน
2. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรยังขาดความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นครูมืออาชีพ
2. ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้พร้อมลงมือปฏิบัติในเรื่องของสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
3. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง

3) ปัญหาด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า

1.บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามวุฒิ ตามสาระการเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

2.บุคลากรยังขาดการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง เช่นการศึกษาต่อฯลฯ

3.ขาดงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- 1. ควรมีการจัดหาครูที่มีความรู้ประสบการณ์ตรงตามสาระโดยใช้งบประมาณจากส่วนกลาง

2. ควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ควรจัดทำแผนงบประมาณนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า

1. บุคลากรยังขาดทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศการศึกษา

2. การบริหารงานของสถานศึกษาส่วนมากยังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ในเรื่องของสาระสนเทศการศึกษาแก่บุคลากร

2. ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน วัด และชุมชน อย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

พบว่า ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป **มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ทางโรงเรียนได้รับการตอบสนองและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น ชุมชน วัด ผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรที่ทำงานภายในโรงเรียน นอกจากนั้น พื้นฐานชีวิตของคนในชุมชนของแต่ละโรงเรียนส่วนมากก็เป็นชาวพุทธจึงได้รับ

การปลูกฝังด้านวิถีชีวิตแบบชาวพุทธมาตั้งแต่กำเนิดอยู่แล้ว จึงส่งผลให้ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอีกประการหนึ่งบุคลกรมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการพัฒนาบริหารจัดการการจัดการศึกษาผู้เรียนซึ่งเป็น พระภิกษุ สามเณร ให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณธรรม โดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล (การรักษากายให้สงบ) สมาธิ(การฝึกจิตให้สงบ) ปัญญา(การฝึกการคิดที่มีเหตุผล) อย่างบูรณาการผู้เรียนได้เรียนผ่านการพัฒนาทั้งการกิน การอยู่ การดู และการฟัง เป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดนโยบายของ **กระทรวงศึกษาธิการ** ที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” คือ มีปัญญารู้เข้าใจในทางคุณค่าแท้ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิต เน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา** ได้ศึกษาเรื่อง “เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” พบว่า ด้านการศึกษาวิชาสามัญที่เป็นพื้นฐานจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั่ว ๆ ไปด้วย เพราะการที่พระภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระปริยัติธรรมควบคู่ไปกับวิชาสามัญจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น อันมีผลทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนได้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบันอีกด้วย กระทรวงศึกษาธิการโดยกรมการศาสนา (ปัจจุบันขึ้นต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการศึกษาวิชาสามัญเพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการศึกษาของ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวลักษณ์ กรโกวิท** ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่” พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการเขียนแผนการสอนในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นและการเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม รวมทั้งบูรณาการหลักการและทฤษฎีวิธีการวัดผลและประเมินผลการวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและเทคนิคการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูอาจารย์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อให้การศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน จะช่วยให้พัฒนาความสามารถ ในการเข้าถึงสาระแห่งความรู้ในคัมภีร์และนำความรู้ในคัมภีร์ออกมาแสดงและใช้ประโยชน์พร้อมมีทรรศนะที่ลึกและกว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **กมล ธิโสภา** ได้กล่าวว่า "การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ" และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิริณา เมธาธราธิป** ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้ 1. ด้านวิชาการ มีความต้องการมากที่สุดในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่ทำการสอน 2. ด้านทักษะวิชาชีพ มีความต้องการมากในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียน (มากกว่าการลงโทษ)

ส่วนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้มีศีล จึงมีความสุจริตในการบริหารงานงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานงบประมาณ ถือว่าเป็นงานที่สำคัญและอำนวยความสะดวกในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและครูอาจารย์ควรจัดการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **หวน พินธุพันธ์** ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการควบคุมเงินของโรงเรียน รวมทั้งการจัดหารายได้จากกิจกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข** ได้ศึกษาเรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) **ด้านการบริหารงานวิชาการ** พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า **ข้อที่ 6 คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** โดยส่วนมากพื้นฐานวิถีชีวิตของชาวพุทธจะได้รับการปลูกฝังในเรื่องอบายมุข และสิ่งมอมเมามาเป็นอย่างดี เพราะทางพระพุทธศาสนาก็ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก จะสังเกตได้จากศีล 5 ที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้สำหรับผู้ครองเรือน ในข้อที่ 5 ทรงบัญญัติไว้ว่า ควรงดเว้นจากการดื่มสุรา เมรัย และสิ่งเสพย์ติดทั้งหลาย เมื่อประกอบพิธีกรรมในทางพระพุทธศาสนาจะต้องมีการสมาทานเอาศีลข้อนี้ไปประพฤติปฏิบัติด้วยทุกครั้ง อีกทั้งบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นงานหลักของผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ธเนศ คิดรุ่งเรือง** ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาว่า เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารวิชาการ จึงเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนและยังได้สอดคล้องกับงานวิจัย **หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข** ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารวิชาการ ข้อที่ 7 ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญต่องานด้านวิชาการ และดำเนินการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน ตรงตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้อยู่แล้ว คือ การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะที่บุคลากรได้รับจากผู้เชี่ยวชาญแขนงงานที่สนใจทั้งนี้เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับโรงโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่ผู้เรียนเป็นพระภิกษุสงฆ์ มุ่งศึกษาเรียนรู้พระปริยัติธรรมควบคู่ไปกับวิชา

สามัญจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสังคมปัจจุบันและนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนได้เหมาะสม ดังนั้นการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน จึงไม่จำเป็นต้องปฏิบัติบ่อยครั้ง บางโรงเรียนอาจจะกำหนดให้มีการอบรมปีละครั้ง ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จึงมีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มนัส ภาคภูมิและคณะ** ได้กล่าวถึงปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมาประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารหลายด้าน ทั้งนี้เพราะสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ อันเป็นองค์กรหลักที่ควบคุมส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์โดยตรง แล้วฝากการบริหารการศึกษาไว้กับการปกครองของคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจะมีอำนาจในการดำเนินงานทุกๆ อย่างทำให้เกิดปัญหาและอุประสรรค์ต่าง ๆ คือ ขาดงบประมาณดำเนินงานด้านบุคลากร วิชาการ ห้องสมุด ฯลฯ และทางกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต้องแก้ไขเร่งด่วน คือ ค่าจ้างและสวัสดิการแก่ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานที่เป็นฆราวาส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระพงษ์ เทียมวงษ์** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า ปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนการศึกษาพิเศษที่ผ่านการอบรมและครูผู้สอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีปัญหาในระดับมาก คือ ด้านการประสานงาน ด้านที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหาร

2) **ด้านการบริหารงานบุคคล** พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า **ข้อที่ 8 ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ส่วนมากพื้นฐานวิถีชีวิตของชาวพุทธจะได้รับการปลูกฝังในเรื่องอบายมุข และสิ่งมอมเมามาเป็นอย่างดี เพราะทางพระพุทธศาสนาก็ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก จะสังเกตได้จากศีล 5 ที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้สำหรับผู้ครองเรือน ในข้อที่ 5 ทรงบัญญัติไว้ว่า ควรงดเว้นจากการดื่มสุรา เมรัย และสิ่งเสพย์ติดทั้งหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **กิตติมา ปรีดีดิลก** ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร เป็นการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคการจัดการ หรือเครื่องจักกลก็ตามคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะปัจจัยอื่น ๆ จะดำเนินไปได้ด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนทั้งสิ้นถ้าจัดสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ผลของงานก็ไม่สำเร็จเท่าที่ควร และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุฑารัตน์ จันทร์คำ** ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาโรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ครูต้องการพัฒนา

สมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การเตรียมการสอนการเลือกใช้ การจัดทำสื่อ การวัดผลประเมินผลเทคนิคการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กส่วนวิธีพัฒนาครูนั้นต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการและด้านสื่อการเรียนการสอนต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ส่วนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานบุคลากร ข้อที่ 2 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับความเจริญทางด้านการบริหารงานบุคลากร ขาดความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ขาดแคลนครูสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะบุคลากรขาดความมั่นคงในวิชาชีพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนไม่ตรงตามวุฒิ ไม่มีสวัสดิการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ปิยะ ใจชุ่ม** กล่าวว่า "อุปสรรคปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ โรงเรียนมีภารกิจมากเกินไป จึงไม่สามารถให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในทุกด้านได้อย่างเต็มที่ได้ ยิ่งครูจำเป็นจะต้องจัดแผนการสอนที่ต้องสอดแทรกพุทธธรรมซึ่งครูส่วนมากจะขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนนี้ จึงเป็นภาระหนักสำหรับครู อีกทั้งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังขาดความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยังขาดการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนให้รับรู้และปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกประการหนึ่งคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนปริยัติธรรมแก่บุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระชัย ไชยประคอง** ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่" พบว่า การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิด และวิสัยทัศน์ของครูผู้สอนส่วนมากได้รับการพัฒนา โดยวิธี การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนปัญหาที่สำคัญ คือ ครูขาดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน การสื่อสารจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับครูมีน้อยมาก ครูที่เข้ารับการอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง วิทยากรที่มาให้ความรู้ยังไม่มีคุณภาพและด้านตัวครูเองยังไม่มีความกระตือรือร้นไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แนวทางการดำเนินงาน คือ โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงเรื่องส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครู จัดระบบสื่อสารให้รวดเร็วเป็นปัจจุบันจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและตัวครูเองพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอน พบว่า แนวทางการดำเนินงาน คือ จัดประชุม อบรม สร้างขวัญกำลังใจ มีการนิเทศติดตามและให้คำแนะนำอย่างจริงจังต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

โรงเรียนส่วนมากจะใช้การประชุมอบรมสัมมนาและการติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อต่าง ๆ ปัญหาที่สำคัญ คือ การสื่อสารล่าช้าข้อมูลไม่ชัดเจน วิทยากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและหา วิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ที่เก่งระดับมืออาชีพ การใช้ทักษะในการบริหารส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อยในทักษะการเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง

3) **ด้านการบริหารงานงบประมาณ** พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า **ข้อที่ 4 ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การบริหารงานงบประมาณ ถือว่าเป็นงานที่สำคัญและอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรจัดงานงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ควรที่จะเริ่มทำเมื่อมีปัจจัยอื่นๆ พร้อม เพราะการรอความช่วยเหลือจากภาครัฐจัดสรรมาให้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **มนัส ภาคภูมิและคณะ** ได้กล่าวถึงปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมาประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารหลายด้าน ดังนี้ ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากทางราชการทั้งทางด้านการจัดการและวางแผนในการพัฒนา เช่น แผนพัฒนาการบริหาร แผนพัฒนาหลักสูตร แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

ส่วนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ข้อที่ 2 การตรวจสอบติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การวัดผลประเมินผลต้องใช้ทั้งงบประมาณและต้องใช้เวลา ทำให้มีกระทบต่อครูซึ่งได้รับภาระหน้าที่มากอยู่แล้ว ทั้งต้องทำแผนการสอนดำเนินการสอนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ครูบางท่านก็ต้องทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นการวัดผลประเมินผลในบางกิจกรรมจึงเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครู โดยเฉพาะการวัดผลประเมินผลด้านการใช้งบประมาณ จึงส่งผลให้ครูมีความเห็นในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ปราโมทย์ จิรธรรม** กล่าวว่า “ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานโรงเรียนพระปริยัติ พบว่า โรงเรียนขาดครูพระ วิทยากรและบุคลากรที่มีทักษะทางศาสนพิธีมาให้ความรู้แก่นักเรียน อีกทั้งครูและพระวิทยากรที่มาช่วยสอนไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง และการประสาน ประโยชน์จากทุกฝ่ายมีน้อย โรงเรียนมีภาระงานโครงการอื่น ๆ มากมาย และมีกิจกรรมมากมาย จึงมีเวลาสำหรับโครงการโรงเรียน วิถีพุทธไม่เต็มที่ ในด้านการวัดการประเมินโรงเรียนขาดการนิเทศติดตามและการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในด้าน ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน และที่สำคัญคือขาดงบประมาณในการส่งเสริมในการการจัดกิจกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข** ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า **ข้อที่ 6 ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อาจเป็นเพราะผู้บริหารเนื่องมาจากโรงเรียนมีความสามารถที่จะหางบประมาณมาพัฒนา ปรับปรุงด้านการบริหารงานทั่วไปคือ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เอกสารตำราเรียน คู่มือครูองค์กรการศึกษา และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดถึงการประสานงานกับชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษา สร้างและปฏิสังขรณ์สถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเทียบทันกับทางโลกได้ นอกจากนี้ประเพณีของพระภิกษุสงฆ์สามเณรชอบอยู่แบบสันโดษและสงบไม่ค่อยชิงดีชิงเด่นกับใคร เหตุผลดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นเหตุให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มองสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ **กรมสามัญศึกษา** ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวลักษณ์ กรโกวิท** ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่” พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการเขียนแผนการสอนในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นและการเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม รวมทั้งบูรณาการหลักการและทฤษฎีวิธีการวัดผลและประเมินผลการวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและเทคนิคการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

ส่วนความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ข้อที่ ที่ 7 **ต้องการจัดสิ่งแวดล้อม**

ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณในการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ต้องใช้งบประมาณมากพอสมควร เช่นในเรื่องค่าตกแต่ง ค่าต้นไม้และสิ่งประดับอื่นๆ ถ้าไม่ได้งบประมาณสนับสนุนโดยตรงแล้ว ก็เป็นเรื่องลำบากสำหรับทางโรงเรียนที่จะต้องรับภาระไว้ทั้งหมด และจากการสอบถามความคิดเห็นของครู ก็พบว่า ครูได้เขียนถึงปัญหาของการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน ดังนั้น ครูจึงมีความคิดเห็นในข้อนี้น้อย อีกมุมมองหนึ่งเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ด้วยเหตุนี้ครูจึงเห็นว่า ด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ **ปิยะ ใจชุ่ม** กล่าวว่า "อุปสรรคปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ โรงเรียนมีภารกิจมากเกินไป จึงไม่สามารถให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในทุกด้านได้อย่างเต็มที่ได้ ยิ่งครูจำเป็นจะต้องจัดแผนการสอนที่ต้องสอดแทรกพุทธธรรมซึ่งครูส่วนมากจะขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนนี้ จึงเป็นภาระหนักสำหรับครู อีกทั้งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังขาดความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยังขาดการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนให้รับรู้และปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกประการหนึ่งคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนปริยัติธรรมแก่บุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาสนา กิจถาวร ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของคณะสงฆ์ในเรื่องการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" พบปัญหาและอุปสรรค์ในการดำเนินงานการศึกษาของคณะสงฆ์ ดังนี้ ด้านวิชาการ การวางแผนพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ไม่ต่อเนื่อง ไม่ชัดเจนขาดการนิเทศการสอน การตรวจสอบ ติดตามผล และประเมินผล ด้านงบประมาณ รัฐไม่ต้องการรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา จึงได้ปล่อยให้คณะสงฆ์และราษฎรในแต่ละท้องถิ่นรับภาระในการทะนุบำรุงเอง ด้านบุคลากร บทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในฐานะที่เป็นครูไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเจริญทางด้านวิชาการสมัยใหม่ได้ และพระภิกษุสงฆ์ในฐานะผู้บริหารการศึกษาไม่สามารถที่จะรับผิดชอบในด้านบริหารการศึกษาสมัยใหม่ได้ ด้านบริหารทั่วไป อาคารเรียนไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนขาดทุนการศึกษา และตำราเรียน ขาดแคลนห้องพยาบาล บุคลากร เวชภัณฑ์ น้ำดื่ม น้ำใช้ ขาดพื้นที่สำหรับพักผ่อน ไม่มีสถานที่จัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมแออัด

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผล

ต่อความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพราะว่าพื้นฐานชีวิตของบุคลากรจะเป็นชาวพุทธ ซึ่งมีประเพณีวัฒนธรรมในรูปแบบเดียวกัน ได้รับการปลูกฝังมาคล้าย ๆ กัน ดังนั้น ไม่ว่าบุคลากรจะมีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน หรือว่ามีระดับการศึกษาที่ต่างกันก็ตาม ก็จะไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานจึงออกมาว่า ทั้งเพศ อายุ และระดับการศึกษา จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จุฑารัตน์ จันทร์คำ** ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาโรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่" พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการค้นพบ (Fact Findings) จากผลการวิจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สำหรับการวางแผน อีกทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในด้านต่าง ๆ จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัยพบว่า **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก** ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนามาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสริมให้การบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ ด้านการบริหารงานทั่วไปให้ดี และมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องวิชาการอย่างต่อเนื่อง ในสิ่งที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่นักเรียนในการศึกษาหาความรู้ให้ดียิ่งขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหาร

ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีจิตศรัทธาช่วยกันบริจาคทุนทรัพย์เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ **ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก** ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาการให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาด้านวิชาการให้ มีความเหมาะสมกับความเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานจุดนี้เอาไว้ พร้อมกันนั้นก็ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปอีก โดยการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ 7 ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขในจุดนี้ โดยควรจะให้มีการฝึกอบรมการทำวิจัย ซึ่งอาจจะใช้วิธีเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่บุคลากร

3) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ **ด้านการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก** ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันคิดและจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น พาไปศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีส่วนช่วยในการส่งเสริมพื้นฐานของบุคลากรที่ดี และที่สำคัญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเอาใจใส่อย่างจริงจัง ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 8 ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาโดยการให้ความสำคัญในเรื่องเทคนิคเกี่ยวกับการสอนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะเป็นกิจกรรมที่ต้องนำไปใช้ในชีวิตประจำวันยิ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเทคนิคการสอนอย่างไรให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด แล้วนำความรู้ที่ได้แบบมีเทคนิค ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 2 ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนากิจกรรมให้มีบุคลากร ได้เรียนรู้ ฝึกอบรม หรือทบทวนความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะอย่างน้อยอาทิตย์ละ 2 วัน โดยอาจเชิญผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อไม่เป็นการเบียดเบียนการเรียนการสอนในวิชาอื่นๆ

4) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ **ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง** ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานในด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้มีจิตศรัทธาบริจาค หรือจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ โดยไม่รองบประมาณจากภาครัฐ ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 4 ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไข โดยจ้างบุคลากรให้ตรงกับวุฒิวิชาที่จะสอน

มาโดยตรง หาคนที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงมาสอน ยกตัวอย่างเช่น จบสายวิทยาศาสตร์ ก็ให้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 2 การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขควรส่งเสริมพัฒนาโดยการให้ความสำคัญในเรื่องการวัดผลประเมินผล เมื่อมีการใช้งบประมาณดำเนินการจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ทราบถึงผลของกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามีผลไปในทิศทางใด โดยเฉพาะเป็นกิจกรรมที่ต้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและผู้เรียนแล้วยิ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวัดผลประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมนั้น ๆ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงหรือไม่ มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด และควรจะจัดกิจกรรมนั้นต่อไปหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อจะได้เป็นส่วนช่วยในการตรวจสอบ ติดตามประมวลผล พัฒนาการจัดงบประมาณกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตในครั้งต่อ ๆ ไป

5) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศตามแนววิถีพุทธ คือ บรรยากาศที่มีความอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งจะเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามแนววิถีพุทธอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 6 ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไข โดยการหาวิทยากรมาให้ความรู้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม หรือ แนะนำวิธีการใช้มาสอนให้แก่บุคลากรผู้ที่รับผิดชอบและผู้ที่สนใจที่จะเรียนรู้ในด้านนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 7 ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขโดยการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมให้เป็นสถานที่ที่สงบ ร่มรื่น มีความเหมาะสมกับความเป็นโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดบริเวณโรงเรียนให้ปลอดจาก สิ่งเสพย์ติด อบายมุข และสิ่งมอมเมาทั้งปวง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง "ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

2) ควรทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของคณะสงฆ์และประชาชน ที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3) ควรทำวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจใช้การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่ม หรือการจัดเวทีประชาคม

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กมล ภูมิประเสริฐ และคณะ. (2535). *การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สุโขทัยธรรมาธิราช.

กมล ธิโสภา. (2525). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ทิปส์พับบลิเคชั่น.

กมล รอดคล้าย. (2532). *สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย*. ม.ป.ท.

กรมการศาสนา. (2546). *สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. การบริหารจัดการ การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมสามัญศึกษา. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กรรณิกา นิยมศิลป์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์.

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรพิทยา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). *การบริการและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร:บริษัท พริกตานกราฟฟิก.

คณะกรรมการอุดมศึกษา. (2548). *คู่มือผู้เรียนวิชาพฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

คณะกรรมการอุดมศึกษา. สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *หลักการเทคนิคการบริหารและการวางแผน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จรัส สุวรรณเวลา. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

เจริญ ไวรวัจนกุล. (2544). *การบริหารการศึกษา หลักแนวคิดทฤษฎี เล่ม 1*. สำนักงานเลขานุการบัณฑิตศึกษาสุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

ฉัตรชัย อรุณนันท์. (2524). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.

ชุลีพร สุวรรณ. (2548). *พจนานุกรมนักเรียนฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ดนัย เทียนพุฒ. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : บุคแบงค์.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

ไตรณรงค์ สัจพันโรจน์. (2543). *ทฤษฎีการบริหารงบประมาณแผ่นดิน*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2544). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการตลาด*. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการตลาด หน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหารการศึกษาจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2548). *Human Resource Management หลักการและมุมมองจากมืออาชีพบรรณาธิการ*. กรุงเทพมหานคร :โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2531). *เอกสารชุดการบริหารงานบุคคลภาครัฐ สาขารัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. จันทบุรี : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2549). *โน้ตย่อบริหาร*. เชียงใหม่ : Grand Group Tactics Design.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2546). *หลักบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2546). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ประสพ ชั้นอินทร์งาม. (2539). *การบริหารงบประมาณ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

ผุสดี สัตยามะ. (2521). *การบริหารทรัพยากรคน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา.

พงศ์ หรดาล. (2540). *การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร.

พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). *การบริหารงานบุคคล* : การพัฒนาบุคคลและเทคนิคการฝึกอบรม. คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย.

พนัส หันนาคินทร์. (2545). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิฆเนศ.

_____.(2545). *การบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2546). *สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาปีการศึกษา 2546*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท.

พระราชวรมุนี. (2536). *ปรัชญาการศึกษาของไทย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วรพากย์พินิจ.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____. (2538). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2549). *เทคนิคการฝึกอบรมและการจัดประชุม Training and Meeting Techniques*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาภัณฑ์พานิช.

มานพ พลไพรินทร์. (2539). *การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม*. กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร : โอเอสปริ้นติ้งเฮาส์.

เยาวภา เดชคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.

ศรีธร สุวรรณ. (2541). *การจัดองค์กรในโรงเรียนและการจัดการ*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สงวน ช้างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

สภาการศึกษา. (2545). *กระทรวงศึกษาธิการ*. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2. กรุงเทพมหานคร :บริษัทพริกตานกราฟฟิก.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2547). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพาณิชย์.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2524). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์.

สมาน อัศวภูมิ. (2545). *การบริการการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สืบสานพุทธศาสน์.

สุกิจ จุลละนันท์. (2542). *หลักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการปกครอง.

สุชาดา ชินะจิตร. (2540). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์

สุทธิ ทองประเสริฐ. (2549). *ทฤษฎีการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : โรงพิมพ์อภิชาติการพิมพ์.

เสถียร เหลืองอาราม. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หวน พินธุพันธ์. *การบริหารโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. 2528.

อรรณพ พงษ์วาท. (2539). *จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

อำนวย แสงสว่าง. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology*. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.

อำนาจ จันทร์แป้น. (2540). *การศึกษาครูประจำการ*. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช่าง.

อินสอน บัวเขียว. (2537). *สาระสำคัญการบริหารงานชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : ยูโรปะเพรส.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2547). *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานงานวิจัย

จุฑารัตน์ จันทร์คำ. (2545). *"ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา โรงเรียนพระหฤทัยอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่"*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. (2534). *"องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทการศึกษานอกระบบในเขตกรุงเทพมหานคร"*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ธเนศ คิดรุ่งเรือง. (2539). *"การประกันคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน : ประเภทสายสามัญ"*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2548). *"ความต้องการของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2"*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยะ ใจชุ่ม. (2551). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนบ้านวังขอนแดง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา*. เอกสารรายงานการประเมินประจำปีการศึกษา 2550.

พาสนา กิจถาวร. (2538). "*บทบาทของคณะสงฆ์ในเรื่องการศึกษาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว*". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนัส ภาคภูมิและคณะ. (2541). "*รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*". กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

วีระชัย ไชยประคอง. (2546). "*การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอหางดงจังหวัดเชียงใหม่*". การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วีระพงษ์ โทียมวงษ์. (2547). "*การศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*". วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2545). "*เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สิริณา เมธาธราธิป. (2547). "*ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

เสาวลักษณ์ กรโกรวิท. (2546). "*ความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่*". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

หุมเพ็ง พันธะจันทร์สุข. (2547). "*สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543). "*วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

3) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (30 December 2011).*"ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์"*. 5 สิงหาคม 2550,
<http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset1.html>

ปราโมทย์ จิรธรรม. (30 December 2010). "*การประเมินการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในโรงเรียนบางชัน กรุงเทพมหานคร*", 20 กันยายน 2551, <http://www.rittiyaschool.com/viewproject.php?projectid=8>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. **พระครูวุฒิธรรมภิวัฒน์ (ผศ.,ดร.)**

วุฒิทางการศึกษา	บธ.เอก.พธ.บ., กศ.ม.(บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตล้านนา

2. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล**

วุฒิการศึกษา	กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

3. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง**

วุฒิทางการศึกษา	กศ.บ. อ.ม. (บาลี-สันสกฤต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14
ที่ ศธ 6013(2.21)/032 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระปลัดบุญธรรม ปุญญธมฺโม

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5112205008 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ทั้งนี้นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และ พระครูปลัดจิตดิชัย จิตฺดิชโย อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14
ที่ ศธ 6013(2.21)/033 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขียน วันทนียตระกูล

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5112205008 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ทั้งนี้นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และ พระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/082

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

21 กุมภาพันธ์ 2554-

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5112205008 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.หนูม้วน รัมแก้ว และ พระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6013(2.21)/207

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจ็ดยอดวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลสุเทพ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๒๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดท่าตอน

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม่วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/208

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดพระพิมลธรรมาราม ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๗-๐๑๑๕-๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเวกวนาราม

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus : 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/199

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแม่แตงวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และ พระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , C 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/200

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๑ วัดเจ็ดยอดวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลศรีภูมิ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๑-๐๙๗๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอินทารามวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี **ผศ.ดร.หนูม่วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย** เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/201

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๑-๐๓๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 6416 โทรสาร. 0-5321-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/202

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชื่อนผากวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/190

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดสวนดอกหลวงราชวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระพุทธชินวงศ์

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 6416 โทรสาร. 0-5381-6752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/191

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจ็ดยอดวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๘๑-๐๙๗๕-๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอภัยอริยศึกษา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศร 6013(2.21)/209

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๒๐๑ วัดเจ็ดยอดมหาวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๙๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่าไม้แดง

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0 5381 4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/210

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๒-๔๓๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงแหงปริยัติศึกษา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0 5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/211

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลศรีภูมิ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0 5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0 5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/212

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงรวิโรส ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๗-๐๗๙๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๒-๙๗๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านขุนเตรียมพุทธศาสตร์.

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และ พระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโนครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/204

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๐
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะเมิงวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/197

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๔-๑๔๑๖ โทรสาร ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสารภีปริยัติศึกษา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/195

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจดีย์งามปริยัติวิทยา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/194

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๘-๐๒๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๑๑๕
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางธรรมศึกษา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี **ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย** เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/193

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๖ โทรสาร : ๐-๕๓๓๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระบาทอุดม

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21)/192

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจ็ดยอดมหาวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๙-๐๙๙๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๙๙๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมเมธีศึกษา

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และ พระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus : 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศธ 6013(2.21)/189

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๓๕๑
www.lanna.mbu.ac.th

22 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้วย พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(ศน.ม.)โดยมี ผศ.ดร.หนูม้วน ร่มแก้ว และพระครูปลัดจิตติชัย จิตฺติชโย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูนผล) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรเมธี)
เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 , 0 5381 4416 โทรสาร. 0-5381-4752
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา : ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการพัฒนา จำนวน 30 ข้อ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานวิชาการ จำนวน 7 ข้อ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร จำนวน 8 ข้อ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานงบประมาณ จำนวน 8 ข้อ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานทั่วไป จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน

ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเห็นและความต้องการของท่านอย่างอิสระ เพราะคำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนทฌร (พูลผล)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐หญิง

2. อายุ

☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2
ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

<u>คำชี้แจง</u>โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านต้องการให้มีการพัฒนาในระดับใดแล้วเขียน - เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน แต่ละช่องของระดับความต้องการมีความหมายเป็นคะแนนที่ใช้สำหรับการศึกษา ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด 5 หมายความว่า ต้องการมากที่สุด
ระดับความต้องการมาก 4 หมายความว่า ต้องการมาก
ระดับความต้องการปานกลาง 3 หมายความว่า ต้องการปานกลาง
ระดับความต้องการน้อย 2 หมายความว่า ต้องการน้อย
ระดับความต้องการน้อยที่สุด 1 หมายความว่า ต้องการน้อยที่สุด

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u> เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544					
2	เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3	เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน					
4	เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลนักเรียน					
5	เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน					
6	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
7	ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน					
8	<u>ด้านการบริหารงานบุคลากร</u> ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
9	ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ					
10	ต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน					

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12	ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้					
13	ต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาที่สอน					
14	ต้องการทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต					
15	ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16	<u>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</u> การบริหารพัสดุและสินทรัพย์					
17	การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ					
18	ต้องการให้รัฐจัดเงินอุดหนุนให้สถานศึกษาอย่างเพียงพอ					
19	ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ					
20	ต้องการให้สถานศึกษาให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง					
21	สถานศึกษาควรสนันสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม					
22	สถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณการศึกษาดูงาน					
23	สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณการซ่อมบำรุงเทคโนโลยีสารสนเทศ					
24	<u>ด้านการบริหารงานทั่วไป</u> ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน					
25	ทักษะเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการ					
26	ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียน					
27	ทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อและการบำรุงรักษาสื่อครุภัณฑ์ทางการศึกษา					
28	ต้องการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					
29	ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา					
30	ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน					

ตอนที่ 3

ปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการพัฒนาบุคลากรครู

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ตอบแบบสอบถามนี้โดยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู

1. ปัญหาในด้านการบริหารวิชาการ

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

2. ปัญหาในด้านการบริหารบุคลากรครู

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

3. ปัญหาในด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

4. ปัญหาในด้านการบริหารทั่วไป

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ขออนุโมทนาขอบคุณในการอนุเคราะห์เมตตาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก จ
วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ชื่อเรื่อง "ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

1. พระครูวุฒิธรรมภิวัฒน์ (ผศ.,ดร.)
   วุฒิทางการศึกษา พธ.บ., กศ.ม.(บริหารการศึกษา), P.h.D
   ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตล้านนา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล
   วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ล้านนา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง
   วุฒิทางการศึกษา กศ.บ. อ.ม. (บาลี-สันสกฤต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ
   มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

คำชี้แจง

แบบวัดของการวิจัยตอนที่ 2 ทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้วัดระดับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละหัวข้อ หากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า คำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน **โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องความคิดเห็น**

ให้คะแนน +1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ให้คะแนน 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ให้คะแนน -1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u>				
1	เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544	+1	+1	+1	1
2	เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
3	เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน	+1	+1	+1	1
4	เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลนักเรียน	+1	+1	+1	1
5	เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน	+1	+1	+1	1
6	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
7	ด้านการอบรมฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1
	<u>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</u>				
8	ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
9	ต้องการความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ	+1	+1	+1	1
10	ต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	1
11	ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
12	ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้	+1	+1	+1	1
13	ต้องการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาที่สอน	+1	+1	+1	1
14	ต้องการทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต	+1	+1	+1	1
15	ต้องการเทคนิคเกี่ยวกับการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1
	<u>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</u>				
16	การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	+1	+1	+1	1
17	การตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผล การใช้งบประมาณ	+1	+1	+1	1
18	ต้องการให้รัฐจัดเงินอุดหนุนให้สถานศึกษาอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1
19	ต้องการให้รัฐจัดสรรบุคลากรตามคุณวุฒิ	+1	+1	+1	1
20	ต้องการให้สถานศึกษาให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1
21	สถานศึกษาควรสนันสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1
22	สถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณการศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	1

23	สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณการซ่อมบำรุง เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	1
	<u>ด้านการบริหารงานทั่วไป</u>				
24	ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1
25	ทักษะเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1
26	ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียน	+1	+1	+1	1
27	ทักษะเกี่ยวกับการผลิตสื่อและการบำรุงรักษาสื่อครุภัณฑ์ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1
28	ต้องการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1
29	ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา	+1	+1	+1	1
30	ต้องการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	:	พระครูสุนทรธรรมวิบูลย์ ธมฺมสุนฺทโร (พูลผล)
วัน เดือน ปีเกิด	:	8 กรกฎาคม 2511
ภูมิลำเนาเดิม	:	95 หมู่ที่ 6 ต.ช่างเคิ่ง อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดพร้าวหนุ่ม ต.ช่างเคิ่ง อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่

-ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2521	:	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรม พลานุสรณ์วิทยา อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2530	:	น.ธ.เอก สำนักเรียนคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2539	:	ปริญญาบัตรนิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
พ.ศ.2544	:	ปริญญาบัตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา-มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
พ.ศ.2546	:	ปริญญาบัตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2537	:	พระธรรมทูตประจำหน่วยปฏิบัติการเขตอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
	:	ประธานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ.2538	:	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนแม่แจ่มปริยัติศึกษา อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ.2551	:	ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดพร้าวหนุ่ม ตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
	:	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ฝ่ายงบประมาณ โรงเรียนวัดกู่สันหนองพิทยา ตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่